



A IMPORTÂNCIA DO CONTROLO INTERNO E DO COMPLIANCE NA PREVENÇÃO DA FRAUDE

Ricardo Filipe Pereira Domingues

Dissertação de Mestrado

Mestrado em Auditoria

Versão final (esta versão contém as críticas e sugestões dos elementos do júri)

Porto – 2018

**INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E ADMINISTRAÇÃO DO PORTO
INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO**



A IMPORTÂNCIA DO CONTROLO INTERNO E DO COMPLIANCE NA PREVENÇÃO DA FRAUDE

Ricardo Filipe Pereira Domingues

Dissertação de Mestrado

**Apresentado ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto
para a obtenção do grau de Mestre em Auditoria, sob orientação do docente**

Doutor Rui Bertuzi da Silva

Porto – 2018

**INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E ADMINISTRAÇÃO DO PORTO
INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO**

RESUMO

A evolução económica obriga as organizações a reencontrem a forma como lidam com o mercado, a mudarem as suas estratégias, processos e planos de ação. A complexidade das atividades realizadas determinou o surgimento de novos riscos. A fraude é um risco que não deve ser ignorado e que o seu impacto pode trazer graves consequências.

O controlo interno e o *compliance* são métodos que as organizações encontraram para evitar tais influências e transmitir fiabilidade, transparência e segurança a todas as partes interessadas.

Neste sentido, os objetivos deste trabalho passam por aludir à importância do risco de fraude e ao contributo do Sistema de Controlo Interno (SCI) e do *compliance* na prevenção da fraude organizacional.

Deste modo, inicialmente realizou-se uma pesquisa literária para aprofundar os principais conceitos sobre a fraude e identificar as ações de prevenção adequadas. Seguidamente, procedeu-se à elaboração de um questionário destinado a profissionais de Auditoria e a outros relacionados com a área em análise, de modo a encontrar consensos de opiniões.

Os resultados obtidos evidenciam que as fraquezas ou a ausência de um SCI aumenta a oportunidade de ocorrência de fraude e que a principal abordagem de um SCI deverá ser a sua prevenção e não a sua deteção. Além disso, concluímos que o *compliance* e a ética dentro das organizações estão diretamente relacionadas com a experiência dos funcionários e deverão advir, primeiramente, de níveis hierárquicos elevados.

Palavras-chave: Fraude, Controlo Interno, *Compliance* e Auditoria

ABSTRACT

Economic evolution forces organizations to rediscover how they deal with the market, to change their strategies, processes and action plans. The complexity of the activities carried out has led to the emergence of new risks. Fraud is a risk that should not be ignored and its impact can have serious consequences.

Internal control and compliance are methods that organizations have found to avoid such influences and convey reliability, transparency and security to all stakeholders.

In this sense, the objectives of this work refer to the importance of the risk of fraud and the contribution of the Internal Control System (ICS) and compliance in the prevention of organizational fraud.

In this way, literary research was initially undertaken to deepen the main concepts about fraud and to identify appropriate prevention actions. Subsequently, a questionnaire was drawn up for Audit professionals and others related to the area under analysis, in order to reach consensus on opinions.

The results show that the weaknesses or the absence of an ICS increase the opportunity for fraud to occur and that the main approach of an ICS should be its prevention and not its detection. In addition, we conclude that compliance and ethics within organizations are directly related to the experience of employees and should come, at first office, from high hierarchical levels.

Key words: Fraud, Internal Control, Compliance and Audit

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais pelo incentivo e persistência na importância da educação e pela força e disponibilidade no decurso da elaboração desta dissertação.

Ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, nomeadamente ao seu corpo docente e direção, por ser uma base sólida no meu conhecimento e ter aberto portas a novas oportunidades.

Ao Professor Doutor Rui Bertuzi da Silva por toda ajuda, atenção e disponibilidade dedicada a este trabalho.

A todos os meus amigos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização desta dissertação.

A todas as organizações e pessoas que contribuíram para a recolha de informação, nomeadamente o IPAI.

A todos, um muito obrigado.

LISTA DE ABREVIATURAS

ACFE – Association of Certified Fraud Examiners

AICPA – American Institute of Certified Public Accountants

CCO - Chief Compliance Officer

CEO - Chief Executive Officer

CMVM - Comissão do Mercado de Valores Mobiliários

COSO – Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission

DOJ - US Department of Justice

INTOSAI - International Organization of Supreme Audit Institutions

IPAI – Instituto Português de Auditoria Interna

IFAC – International Federation of Accountants

IIA – The Institute of Internal Auditors

ISA – International standard on auditing

ISSAI - International Standards of Supreme Audit Institutions

OCC – Ordem dos Contabilistas Certificados

PCAOB - Public Company Accounting Oversight Board

ROC – Revisores Oficiais de Contas

SAS - Statement on Auditing Standards

SEC - Security and Exchange Commission

SOX – Sarbanes-Oxley Act

SCI - Sistema de Controlo Interno

UNODC - United Nations Office on Drugs and Crime

ÍNDICE GERAL

RESUMO	i
ABSTRACT	ii
AGRADECIMENTOS	iii
LISTA DE ABREVIATURAS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
ÍNDICE DE TABELAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	ix
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I – REVISÃO DA LITERATURA	3
1.1. Fraude	4
1.1.1 Conceito de Fraude	4
1.1.2 Fraude Ocupacional	5
1.1.3 Responsabilidade pela Fraude	6
1.1.4 Motivação para Fraude	8
1.1.4.1 Triângulo da Fraude	8
1.1.4.2 Diamante da Fraude	9
1.1.4.3 Outras Teorias	11
1.1.5 – <i>Red Flags</i>	12
1.1.6 – Lei Sarbanes- Oxley	13
1.2. Controlo Interno	15
1.2.1 Conceitos de Controlo Interno	15
1.2.2 Tipos de Controlo Interno	16
1.2.3 Modelo COSO	18
1.2.3.1 Objetivos e Componentes do Controlo Interno	18
1.2.3.2 Gestão de Riscos Corporativos	22
1.2.4 Limitações do Controlo Interno	23
1.2.5 Controlo Interno na Prevenção da Fraude	24
1.3.1 Definição e Essência do <i>Compliance</i>	29
1.3.2 A Cultura Ética como Forma de Prevenção da Fraude	31
1.3.3. Ética Organizacional e Experiência Profissional/Antiguidade	33
1.3.4 <i>Tone at the top</i>	34
1.3.5 Auditoria de Conformidade	36
1.3.5.1 Objetivo da Auditoria de Conformidade	36

1.3.5.2 Caraterísticas da Auditoria de Conformidade	37
CAPÍTULO II – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO	40
2.1. Enquadramento Teórico.....	41
2.2. Formulação de Hipóteses.....	43
2.3. Modelo de Análise	46
2.4. Instrumento de Recolha de Dados	47
2.4.1. Inquérito por Questionário	48
2.4.2. População e Amostra	49
CAPÍTULO III – ANÁLISE DE RESULTADOS.....	51
3.1. Estatística Descritiva.....	52
3.2. Estatística Inferencial	62
3.3. Interpretação dos Resultados	67
CAPÍTULO IV - CONCLUSÃO	71
Bibliografia	74
Apêndices	80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Triângulo da Fraude.....	8
Figura 2 - Diamante da Fraude.....	10
Figura 3 - Cubo do COSO (2013)	21
Figura 4 - Relação entre as Hipóteses de Investigação	46

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Perguntas de Investigação	39
Tabela 2 - Hipóteses e Perguntas de Investigação.....	44
Tabela 3 - Importância do Compliance	59
Tabela 4 - Teste de Normalidade.....	64
Tabela 5 - Correlação de Spearman entre as diferentes abordagens do SCI.....	65
Tabela 6 - Correlação de Spearman entre o compliance e a experiência do auditor	66
Tabela 7 - Estatística descritiva e inferencial relativas à hipótese 1	68
Tabela 8 - Estatística descritiva e inferencial relativas à hipótese 2	69

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Género.....	52
Gráfico 2 - Idade.....	53
Gráfico 3 - Habilitações Literárias	53
Gráfico 4 - Cargo/Profissão.....	54
Gráfico 5 - Experiência.....	55
Gráfico 6 - Efeito positivo do SCI sobre a fraude organizacional.....	56
Gráfico 7 – Relação entre SCI e a Racionalização	56
Gráfico 8 - O combate à fraude só é possível com um SCI.....	57
Gráfico 9 - Tipo de abordagem/foco principal de um SCI.....	58
Gráfico 10 – Relação entre SCI e Oportunidade	59
Gráfico 11 - Superiores hierárquicos como exemplo ético	60
Gráfico 12 - Influência da reação da organização a um cenário de fraude	61

INTRODUÇÃO

Após os vários escândalos financeiros tais como a Enron, WorldCom, Xerox, Quest, entre outros, a pesquisa e o interesse em torno da temática da fraude cresceram e mostraram a sua gravidade e as suas tendências crescentes. Estas pesquisas enfatizaram várias formas de como a prevenir, detetar e investigar outras fraudes.

A estratégia de prevenção de fraude é uma série de processos e procedimentos destinados a prevenir ou, pelo menos, controlar a fraude. A estratégia baseia-se em controlar os fatores que induzem o surgimento das fraudes, criando condições para que a organização possa mitigar o seu risco e prevenir a sua ocorrência (YR & Ariandi, 2017)

Já se tornou um facto o valor da gestão do risco de fraude e a cultura ética dentro de uma organização, pois estão intimamente relacionadas com os danos de reputação e a perda de confiança dos principais utilizadores da informação financeira. Revelada a importância da gestão do risco de fraude é necessário compreender quais são os instrumentos disponíveis para mitigar este risco e como utilizá-los.

O objetivo deste trabalho é destacar dois destes instrumentos e como eles podem ser benéficos, não só no combate à fraude, mas também na consecução dos objetivos organizacionais e na condução coesa e coerente do negócio. Deste modo, iremos abordar a prevenção da fraude separada em duas vertentes, isto é, vamos analisar qual é o papel e o efeito do controlo interno na prevenção da fraude, bem como o impacto do *compliance* e ética organizacional na prevenção da mesma. Para evitar a fraude é necessário a ligação de duas atividades fundamentais: criar uma cultura ética e de honestidade, e desenvolver ações para reduzir o risco e eliminar as oportunidades de fraude, sendo que um bom controlo interno é um método amplamente utilizado por muitas partes para prevenir a fraude (Albrecht, Albrecht, Albrecht, & Zimbelman, 2012)

Neste sentido, o presente estudo está dividido em quatro capítulos. O primeiro dedica-se à revisão da literatura, onde é aprofundado o conceito da fraude, a responsabilidade pelas suas consequências, assim como as suas principais motivações. Neste capítulo também é feita uma análise literária sobre o contributo do Sistema de Controlo Interno (SCI) e do *compliance* na mitigação da fraude. São expostos que tipos

de controlos internos existem, as suas limitações, bem como a essência do *compliance* e a sua importância na prevenção da fraude.

O segundo capítulo destina-se à metodologia. É definido o método de pesquisa utilizado, duas hipóteses de investigação, bem como a apresentação da amostra e o instrumento de recolha de dados utilizado.

O terceiro capítulo trata da análise e interpretação dos resultados obtidos na presente investigação. Empregam-se como utensílios de análise de dados a estatística descritiva e inferencial, de modo a sustentar as hipóteses de investigação.

Por fim, o quarto capítulo apresenta as conclusões do estudo, limitações do estudo e propostas para investigações futuras.

CAPÍTULO I – REVISÃO DA LITERATURA

1.1. Fraude

1.1.1 Conceito de Fraude

As empresas podem estar sujeitas a inúmeros fatores que podem influenciar desde o seu desempenho até à sua continuidade. A fraude pode agitar até mesmo os mercados de capitais mais desenvolvidos e levar a uma crise financeira. O Instituto Português de Auditoria Interna, menciona a definição de fraude, proposta pelo Institute of Internal Auditors (IIA), nas Normas internacionais para a Prática Profissional de Auditoria Interna, como sendo:

“Quaisquer atos ilegais caracterizados por desonestidade, dissimulação ou quebra de confiança. Estes atos não implicam no uso de ameaça de violência ou de força física. As fraudes são perpetradas por partes e organizações a fim de se obter dinheiro, propriedade ou serviços, para evitar pagamento ou perda de serviços, ou para garantir vantagem pessoal ou em negócios.” (Instituto Português de Auditoria Interna, 2009, p. 37)

Conforme o International Federation of Accountants, segundo a International Standard on Auditing (ISA 240 §11), a fraude reveste-se como “um ato intencional por um ou mais indivíduos entre a gerência, os encarregados da governação, os empregados ou terceiros, envolvendo o uso de enganar para obter uma vantagem injusta ou ilegal” (IFAC, 2009, p.159). Consideram ainda que as distorções nas demonstrações financeiras podem surgir de fraude ou erro e o que fator distintivo entre eles é se a ação subjacente é intencional ou não.

Já Albrecht et. al. (2012, p. 7) define a fraude como “um termo genérico que abrange todos os meios multifacetados que a ingenuidade humana pode inventar, na qual eles são recorridos por um ou mais indivíduos, para obter uma vantagem em relação a outra parte por falsas representações.”

A Association of Certified Fraud Examiners considera que a fraude pode abranger qualquer crime por meio de um abuso ou desfalque deliberado que use o engano como seu principal meio. Consequentemente, a fraude inclui qualquer ato intencional ou deliberado para privar outro de propriedade ou dinheiro através de meios injustos (ACFE, 2012).

Mais especificamente, a fraude é definida pelo *Black Law Dictionary* como uma alteração consciente da verdade ou ocultação de um facto material para induzir outro a agir em detrimento de si (Garner, 2004).

A ACFE (2015) faz referência a três tipos de fraude que podem existir num ecossistema organizacional, a saber:

- Fraude contra Indivíduos: numerosos infratores podem criar esquemas para fraudar indivíduos. O roubo de identidade, ataques de *phishing* e as fraudes de taxas avançadas são apenas algumas das maneiras pelas quais os criminosos descobriram para roubar dinheiro de vítimas inocentes.
- Fraude Externa: a fraude externa contra uma empresa abrange uma ampla gama de esquemas. Os vendedores desonestos podem se corrobora em esquemas de licitação, faturar a empresa por bens ou serviços não fornecidos ou exigir subornos dos funcionários. Da mesma forma, os clientes desonestos podem enviar cheques sem fundos ou informações de conta falsificadas para pagamento.
- Fraude Interna: fraude interna, também designada de fraude ocupacional, pode ser definida como o uso da ocupação para enriquecimento pessoal por meio do uso deliberado ou da má aplicação dos recursos ou ativos da organização. Simplesmente dito, esse tipo de fraude ocorre quando um funcionário, gerente, ou executivo comete fraude contra seu empregador.

1.1.2 Fraude Ocupacional

A Fraude representa um problema que abrange todas as organizações de todas as dimensões e setores de atividade. Pode estar entre um pequeno furto como ser mais complexa como uma fraude de relato financeiro que pode trazer graves prejuízos para a organização.

A ACFE (2011) avançou com uma pesquisa sobre a fraude intitulada de “*The report to the nation on occupational fraud and abuse*”. Esta pesquisa diz-nos que a fraude ocupacional é aquela que é cometida por um funcionário, gerente ou proprietário de uma organização em detrimento desta. Classifica ainda a fraude em três tipos, a saber:

1. Fraude de Relato Financeiro: baseia-se na distorção ou omissão intencional de informação importante do relato financeiro das organizações. Pode ter várias formas como a ocultação do passivo da empresa, bem como a apresentação de receitas fictícias para fazer transparecer uma situação económica mais favorável. Apesar de ser o tipo de fraude mais incomum, é a que trás maiores perdas.
2. Corrupção: uso de influências em transações para benefício próprio. Os infratores usufruem do seu poder e autoridade indevidamente na realização de transações comerciais para obter uma vantagem para si ou para outros, onde são contrários com as suas obrigações ou com os direitos de terceiros. A corrupção é, muitas vezes, incapaz de ser detetada porque as partes trabalham em conjunto sobre a forma de conflito de interesses, suborno, gratificações ilegais e extorsão económica.
3. Apropriação indevida de ativos: ato de roubar ou mau uso dos ativos da organização. A apropriação indevida de ativos pode ser classifica em “Fraude em dinheiro” ou “fraude em inventários e outros ativos”, ou seja, a subtração de dinheiro, de stocks, bem como de equipamentos da organização. Segundo o estudo realizado pela ACFE, este tipo de fraude é o que ocorre com mais frequência, mas o que causa menos perdas.

1.1.3 Responsabilidade pela Fraude

Vanasco (1998) relata que, até à década 30 do século XX, os auditores externos eram os principais responsáveis pela deteção de fraudes. Porém, a partir da década de 40, devido às suas incapacidades em detetar fraudes envolvendo transações que as organizações não registavam, assim como roubos, a responsabilidade foi-se transferindo para os responsáveis da gestão (Vanasco, 1998).

De acordo com a ISA 240 §5 “Um auditor que conduza uma auditoria de acordo com as ISAs é responsável por obter uma segurança razoável de que as demonstrações financeiras tomadas como um todo estão isentas de distorção material, quer causada por fraude quer por erro” (IFAC, 2009, p.158).

Já o §4 da dita ISA refere que “a responsabilidade primária pela prevenção e detecção cabe, não só aos encarregados da governação da entidade, como à gerência” (IFAC, 2009, p.157). Menciona ainda que é da responsabilidade da gerência criar “uma cultura de honestidade e de comportamentos éticos” para a prevenção e detecção de fraudes de modo a reduzir as oportunidades e desincentivar as pessoas da organização a cometer tais atos. A gerência é responsável pela adoção de políticas contabilísticas e de estabelecer um controlo interno que aborde das transações de forma eficiente e eficaz (IFAC, 2009, p.157).

De certo modo, esta rubrica pode-nos levar ao que é a expetativa de auditoria ou também conhecida como “Audit expetation gap”, isto é, a diferença de perceções dos utilizadores da informação financeira e do auditor quanto às responsabilidades deste último (Wolf, Tackett, & Claypool, 1999).

A ignorância, a ingenuidade e a conceção errónea do público em termos da natureza, propósito e capacidades de uma auditoria causaram expetativas não razoáveis. Ojo (2007) explicou isso ainda mais para incluir as expetativas dos usuários para a detecção e divulgação de atos ilegais por funcionários da empresa, garantir que as demonstrações financeiras são precisas, examinar e relatar a eficiência e a eficácia da administração da empresa. A esse respeito, é importante distinguir entre as expetativas da profissão de auditoria, por um lado, e a perceção do auditor, por outro. Além dos usuários das demonstrações financeiras e do público em geral, um auditor também pode perceber uma interpretação um pouco diferente.

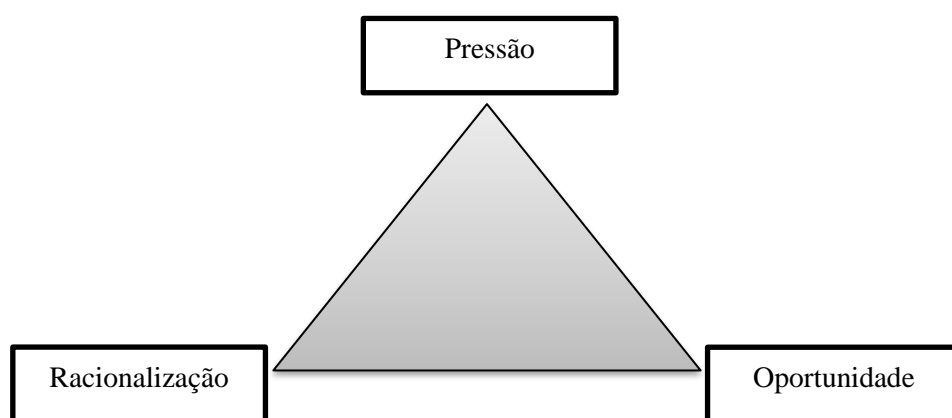
Além disso, a lacuna de expetativa tem sido atribuída à confusão dos usuários, ao mal-entendido generalizado, ou à ignorância. Expetativas não razoáveis são argumentadas como tendo implicações prejudiciais na profissão de auditoria, uma vez que o público pode não ser capaz de reconhecer a contribuição dos auditores para a sociedade e, assim, minar o valor da função de auditoria e limitar o trabalho dos auditores. Deste modo, apesar dos auditores não terem uma responsabilidade direta pela fraude, desempenham um papel importante na sua detecção fornecendo aos investidores uma segurança razoável da fiabilidade das demonstrações financeiras.

1.1.4 Motivação para Fraude

1.1.4.1 Triângulo da fraude

Questionados com o que leva uma pessoa ou um grupo de pessoas a cometerem fraudes, Donald Cressey (1953, citado por Stanciu, 2012) considera que a fraude ocorre quando estão presentes três fatores ilustrados no triângulo da Fraude (figura 1), ou seja, quando abrange uma necessidade financeira (pressão), acesso impróprio a fundos (oportunidade) e a capacidade de justificar o ato (racionalização / atitude):

Figura 1 - Triângulo da Fraude



Fonte: Cressey (1950)

- Oportunidade

Oportunidade é o momento de cometer fraude. Cressey refere que o infrator acredita que pode executar o ato sem ser detetado, ou seja, deve notar-se que as oportunidades devem ser percebidas como reais, o que significa que a oportunidade não é implicitamente real (Stanciu, 2012). A convicção do infrator baseia-se em deficiências identificadas no controlo interno, um mau acompanhamento da auditoria interna, supervisão e acompanhamento externos inadequados, cultura ética fraca, entre outros. É referido ainda que a oportunidade é proporcionada também pelo cargo e pela autoridade dos indivíduos dentro da empresa, isto é, uma posição privilegiada na empresa confere

poder e a capacidade de cometer fraude (Dorminey, Scott Fleming, Kranacher, & Riley, 2012; Stanciu, 2012).

- Pressão

A pressão pode assumir formas diferentes, como por exemplo: necessidades financeiras elevadas, necessidade de reportar melhores resultados devido à pressão de atender a metas estabelecidas na organização, ambiente profissional competitivo, frustrações relacionadas com o ambiente de trabalho, entre outros.

Em anos de crise, o potencial de relatórios financeiros fraudulentos é maior devido à pressão sofrida pela administração em apresentar resultados e atingir objetivos de modo a que a sua posição financeira e o status profissional não sejam afetadas. Essa pressão é maior no caso das empresas cotadas (Dorminey et al., 2012; Stanciu, 2012).

- Racionalização

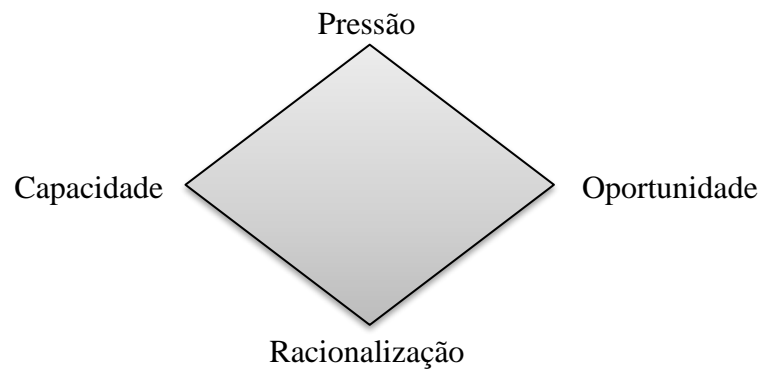
A racionalização é considerada, por muitos especialistas, uma componente essencial na maioria das fraudes. Cressey entendeu que é necessária uma racionalização moralmente aceitável antes de ocorrer a fraude. A justificação das pessoas que praticam a fraude pode assumir várias formas, tais como pensar que a ação será benéfica para a empresa, ou que não há outra opção, ou até mesmo considerar o ato como um empréstimo devolvendo o dinheiro num momento posterior (Dorminey et al., 2012; Stanciu, 2012).

De dar ênfase que, com a presença de pressão, a racionalização não é uma característica de fácil observação, dificultando o trabalho para o auditor (Stanciu, 2012).

1.1.4.2 Diamante da Fraude

Uma nova teoria passa por Wolfe & Hermanson (2004) designada por diamante da fraude (figura 2) que se estende ao triângulo da fraude para incluir o fator capacidade. Segundo estes autores as fraudes só se concretizam se os infratores aproveitarem as oportunidades dadas com recurso aos seus atributos e às suas habilidades em saber como executar a fraude com a presença de pressão, oportunidade e racionalização (Wolfe & Hermanson, 2004).

Figura 2 - Diamante da fraude



Fonte: (Wolfe & Hermanson, 2004)

Os autores partiram da premissa que uma declaração financeira fraudulenta envolve grandes conhecimentos de contabilidade e habilidades específicas. Wolfe e Hermanson (2004) selecionaram quatro características observáveis que podem ser identificadas em caso de fraude:

- “Posição ou função privilegiada dentro da organização;
- Capacidade de compreender e explorar sistemas de contabilidade e fraquezas do controlo interno, possivelmente alavancando a responsabilidade e abusando da autoridade para ocultar a fraude;
- Confiança que a fraude não será detetada, ou, se for, o perpetrador sentir-se-á sem problemas;
- Capacidade de lidar com o stresse criado numa pessoa.” (Wolfe & Hermanson, 2004, p. 3)

O diamante da fraude vai além de apenas haver oportunidades de fraude. As capacidades de uma pessoa são provenientes do cargo ou função desempenhadas por ela, onde pode oferecer a capacidade de explorar as oportunidades fornecidas. O infrator é uma pessoa treinada que compreende e explora as fraquezas do controlo interno e sabe usar a sua posição dentro da organização para o seu interesse (Stanciu, 2012).

1.1.4.3 Outras Teorias

De acordo com Kranacher, Riley Jr., e Wells (2011) os elementos motivadores para atos fraudulentos estão definidos na sigla MICE (MICE é o acrónimo de Money, Ideology, Coercion e Ego).

O fator dinheiro pode ser causado por um estilo de vida extravagante, dívidas, assim como necessidades familiares. Relativamente ao fator ideológico, significa que o infrator considera que o que o leva a cometer um ato fraudulento é uma causa maior, por exemplo: ganhos ilegais são possíveis, uma vez que serão doados a pessoas necessitadas. O fator coerção significa que existem terceiros que convencem, intimidam e ameaçam outros a cometerem fraudes. Já o fator ego refere-se ao sentimento do indivíduo que se cometer fraude não será detetado (Maia, Sousa & Pimenta, 2017).

Um fator chave para um indivíduo cometer fraude é a oportunidade. Quanto maior a oportunidade ou a pressão, menor será a racionalização usada para motivar a fraude. Geralmente acredita-se que possuir um bom controlo interno pode eliminar ou, pelo menos, reduzir as oportunidades de fraude, fazendo com que as organizações se concentrem mais na prevenção e não na deteção de fraudes (Albrecht, Albrecht, Albrecht, & Zimbelman, 2012).

Uma outra teoria avançada por Jack Bologna (2008, citado por YR & Ariandi, 2017) explica os fatores que encorajam alguém a cometer fraudes, a saber:

- Ganância – Consiste no comportamento ganancioso que potencialmente existe dentro de cada pessoa.
- Oportunidade – Relacionada com o estado da organização e a sua suscetibilidade de abrir oportunidades para cometerem fraudes contra a mesma.
- Necessidade – Refere-se aos fatores que os indivíduos necessitam para sustentar a vida que ele achou razoável.
- Exposição – São as consequências a serem enfrentadas pelos fraudadores se estes forem detetados.

1.1.5 – *Red Flags*

As *red flags* ou sinais de alerta são mecanismos que podem ser utilizados pelos auditores internos para a antecipação na detecção de possíveis fraudes. As *red flags* representam sintomas fundamentais para a detecção de fraudes, e os profissionais de auditoria interna podem utilizar tais mecanismos para identificar com maior facilidade as possibilidades de agressões aos ativos das organizações (Moyes, 2007).

O conhecimento sobre as *red flags* proporciona uma melhor compreensão acerca das condições que favorecem a ocorrência de atos fraudulentos. No entanto, cada indivíduo pode possuir visão diferenciada acerca dos sinais de alerta. As *red flags* são eventos, pressões situacionais, oportunidades ou características pessoais que podem ocasionar interesse pela fraude, seja em nome da própria empresa ou para quaisquer ganhos pessoais (Murcia, Borda, & Schiehl, 2008).

Embora os sinais de alerta possam não indicar necessariamente a presença de uma fraude, apresentam condições comumente presentes em eventos fraudulentos. Assim, os *red flags* aumentam a percepção de risco e facilitam o julgamento do auditor na descoberta das fraudes (Tschakert, Needles Jr., & Holtzblatt, 2016).

Em 2016 a ACFE referiu que é muito comum que as pessoas envolvidas num esquema de fraude ocupacional exibam certos traços comportamentais ou características associadas à conduta fraudulenta. Num estudo identificaram ainda vários traços comportamentais que podem estar associados à fraude em que 92% dos casos, o infrator exibiu pelo menos um desses sinais de alerta comportamentais e, em 57% dos casos, múltiplos sinais de alerta foram observados antes que a fraude fosse detetada. A compreensão de como essas pistas comportamentais estão ligadas à conduta fraudulenta pode ajudar a melhorar as chances de detetar precocemente a fraude ocupacional e minimizar as perdas financeiras. Estas bandeiras vermelhas são sinais de alerta comuns que muitos infratores exibiram (ACFE, 2016):

- Viver para além dos recursos.
- Dificuldades financeiras.
- Aproximação incomum com fornecedores ou clientes.
- Problemas de controlo ou falta de vontade de partilhar funções.
- Irritabilidade, desconfiança e defesa.

- Problemas familiares
- Pressão excessiva da organização
- Problemas de dependência.
- Pressão familiar excessiva para o sucesso
- Reclamações sobre remunerações inadequadas
- Isolamento social
- Recusa em tirar férias.
- Reclamações sobre falta de autoridade.

A maioria dos infratores está sujeito a uma pressão maior que desencadeia mudanças no comportamento, portanto, os sinais de alerta é a mudança do comportamento, e não um comportamento específico (Tschakert et al., 2016).

1.1.6 – Lei Sarbanes- Oxley

A Lei Sarbanes Oxley, doravante designada por lei SOX, foi promulgada em 2002 após uma série de escândalos corporativos nos Estados unidos, referentes a perturbações no *governance* das sociedades e nos relatórios financeiros como nos casos da Enron, Tyco international, Peregrine Systems e Worl-Com (Tofeluk, 2015).

A Lei SOX aplica-se a empresas americanas e internacionais cujos valores mobiliários estão registados na Securities and Exchange Commission (SEC). Esta lei exige uma avaliação da gestão e auditorias independentes da eficácia do sistema de controlo interno (Ashbaugh-Skaife, Collins, Kinney, & Lafond, 2009).

O objetivo da lei é aumentar a confiabilidade das demonstrações financeiras, bem como proteger os investidores. Tem como consequência a atribuição de uma maior responsabilidade dos gestores e dos principais responsáveis pelas demonstrações financeiras que é a base de uma economia próspera e de um mercado de capitais desenvolvido (Kulikova & Satdarova, 2016).

A Lei Sarbanes Oxley exige que todos os relatórios financeiros incluam um Relatório de Controlo Interno. Isto significa que os dados financeiros de uma empresa

são precisos e adequados devido aos controlos que estão em vigor para salvaguardar dados. É necessário que um auditor verifique os controlos, políticas e procedimentos de acordo com a Seção 404 da lei. A Lei SOX exige que os controlos internos e procedimentos devem atender os requisitos do COSO (Kulikova & Satdarova, 2016; Tofeluk, 2015).

Dividida em onze capítulos, com um número variável de seções cada um, totalizando 69 seções, a SOX obriga as empresas a reestruturarem processos para aumentar os controlos, a segurança e a transparência na condução dos negócios, na administração financeira, nas escriturações contabilísticas e na gestão e divulgação das informações.

A SOX prevê a criação, nas empresas, de mecanismos de auditoria e segurança confiáveis, definindo regras para a criação de comitês encarregados de supervisionar as suas atividades e operações, formados, em boa parte, por membros independentes. Isso com o intuito explícito de evitar a ocorrência de fraudes e criar meios de identificá-las quando ocorrem, reduzindo os riscos nos negócios e garantindo a transparência na gestão. A lei torna os Diretores Executivos e Diretores Financeiros explicitamente responsáveis por estabelecer e monitorar a eficácia dos controlos internos em relação aos relatórios financeiros e a divulgação de informações. As empresas de auditoria e os advogados contratados ganham maior independência, mas também aumenta muito o grau de responsabilidade sobre seus atos. Também aumenta muito a regulamentação sobre as modalidades de contratação de tais serviços (auditoria, legais etc...), sobre o relacionamento entre empresa e estes prestadores de serviços e sobre os limites de atuação (serviços que podem e não podem ser prestados) e a gestão de eventuais conflitos de interesses (SOX law, 2002)

Para supervisionar os processos de auditoria das empresas sujeitas à Lei SOX, foi criado o Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB) que tem a missão de estabelecer as normas de auditoria, controlo de qualidade, ética e independência em relação aos processos de inspeção e a emissão dos relatórios de auditoria. São previstas inspeções às empresas de auditoria para obrigá-las a cumprir as regras estabelecidas e estar sempre em consonância com a SEC.

1.2. Controlo interno

1.2.1 Conceitos de Controlo Interno

Um sistema de gestão eficiente é um dos pilares para alcançar os objetivos da empresa. O seu papel é a realização de um planeamento da realização dos objetivos a longo prazo da empresa seguindo um plano coordenado e eficaz.

No entanto, o alcance das metas de uma organização pode ser um processo complexo e fugir do inicialmente programado. Deste modo, o sistema de gestão necessita de atividades de monitorização que permitem a deteção e a reação em tempo oportuno aos possíveis desvios, ou seja, necessita de um Controlo Interno.

A definição de controlo interno de muitos autores, geralmente, provém da definição proposta pelo Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission onde considera que (COSO, 2013):

"O controlo interno é um processo, realizado pelo conselho de administração, executivos e outros funcionários de uma entidade, projetado para fornecer uma garantia razoável em relação à consecução dos seguintes objetivos: Eficiência e eficácia das operações, confiabilidade das demonstrações financeiras e conformidade com as leis e regulamentos vigentes" (COSO, 2013, p. 3).

A organização considera que, nesta definição, existem certos conceitos fundamentais:

- Realização de objetivos em uma ou mais categorias - operações, relato financeiro e/ou *compliance*;
- Um processo - Consiste em tarefas e atividades contínuas, isto é, um meio para atingir um fim, não um fim em si;
- Efetivada por pessoas – Um SCI não aborda apenas manuais de políticas e procedimentos, sistemas e formas, mas sim pessoas e as ações que elas tomam em todos os níveis e a forma como podem interagir controle interno;
- Capaz de fornecer garantia razoável – O objetivo é mitigar o risco e não o eliminar, isto é, fornecer uma garantia razoável, mas não garantia absoluta;
- Adaptável à estrutura da entidade - flexível na aplicação para toda a entidade ou para uma subsidiária, divisão, unidade operacional ou processo comercial

específico. Refere-se a como as organizações projetam, implementam e conduzem o controlo interno ajustando-se às suas próprias necessidades.

O IFAC (2010), ao abrigo da ISA 315 §4, afirma que o sistema de controlo interno é:

“Um Processo concebido, implementado e mantido pelos responsáveis pela governação, pela gestão e outro pessoal, para proporcionar uma segurança razoável com o fim de se atingir os objetivos de uma entidade com vista à credibilidade do relato financeiro, eficácia e eficiência das operações e cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis” (IFAC, 2009, p. 264).

O American Institute of Certified Public Accountants (AICPA, 1932; citado por Morais, 2007), abordou o controlo interno como um plano de organização adotado numa empresa para proteger o seu ativo, assegurar a exatidão do relato financeiro, incrementar a eficiência operacional e promover o cumprimento das normas administrativas estabelecidas.

O Tribunal de Contas (1999), por sua vez, no “Manual de Auditoria – Volume I” define controlo interno como sendo:

“Uma forma de organizações que pressupõem a existência de um plano e de sistemas coordenados destinados a prevenir a ocorrência de erros e irregularidades ou a minimizar as suas consequências e a maximizar o desempenho da entidade no qual se insere” (Tribunal de Contas, 1999, p. 47).

O conceito de controlo interno não gera conflito ou desacordo relativo à sua essência, porém, gradualmente tornou-se num conceito mais abrangente e complexo originando que a sua caracterização estivesse em contante atualização.

Deste modo, apesar de haver conceitos mais e menos completos, é comum que todos convergem para a ideia que o controlo interno ajuda no desempenho eficaz e eficiente do negócio e na concretização dos objetivos da empresa.

1.2.2 Tipos de Controlo Interno

Morais (2007) destacam cinco tipos de controlo que podem ser abrangidos segundo o seu âmbito de aplicação:

- Controlos preventivos: tem como objetivo impedir a ocorrência de factos não desejados. São controlos que devem ocorrer antes que o facto ocorra, controlos *à priori*. Exemplos deste tipo de controlo: contratar pessoas íntegras, competentes, treinadas e de confiança; segregação de funções com objetivo de prevenir as oportunidades de desvios; um sistema adequado de autorizações para prevenir o mau uso de recursos da empresa e controlos físicos sobre os ativos da empresa. (Migliavacca, 2004)
- Controlos detetivos: são aplicados para identificarem erros ou irregularidades que já ocorreram, são controlos *a posteriori*. Reconciliações bancárias, contagem de caixa, revisão mensal dos relatórios financeiros e sua comparação com os valores do orçamento são exemplos destes controlos (Migliavacca, 2004).
- Controlos diretivos: São controlos utilizados para que ocorram os factos pretendidos, ou seja, servem para provocar ou encorajar a ocorrência de um facto desejável, isto é, para produzir efeitos ‘positivos’ (Morais, 2007). A definição de políticas e procedimentos numa organização é um exemplo de controlo diretivo.
- Controlo corretivos: permitem a correção de problemas ocorridos e indesejados como por exemplo, um relatório sobre artigos obsoletos ou uma lista de diferenças de inventário (Morais, 2007).
- Controlos compensatórios: controlos que servem para compensar eventuais fragilidades existentes dos outros controlos. Serve como exemplo a conciliação entre os ordenados e salários processados com os valores a pagar à Segurança Social (Morais, 2007).

Crepaldi (2013) considera que os controlos internos se dividem em duas vertentes: os controlos contabilísticos e administrativos.

Os controlos contabilísticos compreendem o plano de organizações e todos os métodos e procedimentos utilizados para salvaguardar o património e a propriedade dos ativos que o compõe. Os controlos são compreendidos por:

- Segregações de funções: cria independência entre as funções de execução operacional, custódia dos bens patrimoniais e sua contabilização;
- Sistema de autorização: controla as operações através de métodos de aprovações, de acordo com as responsabilidades e riscos envolvidos;

- Sistema de registo: compreende a classificação dos dados dentro de uma estrutura formal de contas, existência de um plano de contas que facilita o registo e preparação das demonstrações financeiras.

Os controlos administrativos compreendem o plano de organizações e todos os métodos e procedimentos utilizados para proporcionar eficiência às operações, dar ênfase à política de negócios da empresa, bem como a seus registos financeiros. Os controlos são compreendidos por (Crepaldi, 2013):

- normas salutareis, que observam práticas saudáveis aos interesses da empresa no cumprimento dos deveres e funções;
- pessoal qualificado, que esteja apto a desenvolver suas atividades bem instituído e supervisionado por seus responsáveis.

1.2.3 Modelo COSO

O COSO, criado em 1985, estuda fatores que podem levar à geração de relatórios fraudulentos e elabora *frameworks* e recomendações para as empresas e seus auditores em gestão de riscos, controlo interno e detenção de fraudes.

1.2.3.1 Objetivos e componentes do Controlo Interno

Em 1992, o COSO lançou o *framework* Controlo Interno - Estrutura Integrada (a estrutura original). O quadro original ganhou ampla aceitação e é amplamente utilizado em todo o mundo. Ele é reconhecido como uma estrutura líder para projetar, implementar e conduzir o controlo interno e avaliar a eficácia do mesmo.

Nos vinte anos desde o início da estrutura original, a envolvente empresarial sofreu drásticas mudanças, tornando-se cada vez mais complexa. Ao mesmo tempo, as partes interessadas procuram uma maior transparência e responsabilidade pela integridade dos sistemas de controlo interno que dão suporte às decisões de negócios e à governança da organização.

Deste modo, o COSO, em 2013 lançou uma atualização da versão de 1992 em que acredita que o *Framework* permitirá que as organizações desenvolvam e mantenham

sistemas de controlo interno de forma eficaz e eficiente, o que pode aumentar a probabilidade de atingir os objetivos da entidade e se adaptar às mudanças no ambiente operacional.

O controlo interno é um processo destinado a melhorar a eficácia da atividade operacional da empresa, aumentar a confiabilidade das demonstrações financeiras e alcançar a consistência da atividade da empresa com as leis e regulamentos. Na implementação do controlo interno estão envolvidos o conselho de administração, a alta administração e todo o pessoal em geral (COSO, 2013).

Segundo o COSO (2013), o controlo interno abrange três categorias de objetivos que permitem que diferentes organizações se concentrem em aspetos do controlo interno:

1. Objetivos operacionais relativamente à eficácia e eficiência das operações da entidade, incluindo metas de desempenho operacional e financeiro e a salvaguarda de ativos.
2. Objetivos de reporte os quais se referem a relatórios financeiros e não financeiros internos e externos e podem abranger a confiabilidade, a pontualidade, a transparência ou outros termos, conforme estabelecido pelos regulamentos ou políticas da entidade.
3. Objetivos de conformidade referentes à adesão das leis e regulamentos que entidade está sujeita.

Na concretização destes objetivos é necessário o vínculo de cinco componentes que, conforme o COSO (2013), constituem um SCI:

- Ambiente de controlo – O ambiente de controlo está relacionado com a cultura da entidade, sendo este componente o alicerce para os restantes. Engloba conceitos tais como o compromisso com a competência, a filosofia e o estilo de atuação da governação, a atribuição de autoridade e responsabilidade, etc.
- Avaliação de risco – Refere-se ao processo em que a gestão identifica e determina quais os riscos que podem comprometer a consecução dos objetivos da organização.
- Informação e comunicação – São procedimentos que garantem um tratamento adequado da informação relevante bem como a comunicação de funções e

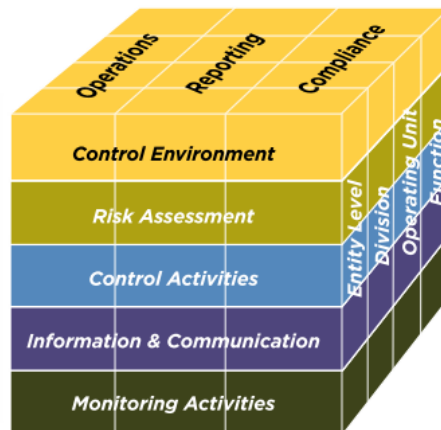
responsabilidades individuais. Permitem recolher, registar, processar e relatar transações e contribuem para uma correta segregação de funções quando a comunicação é clara e precisa.

- Monitorização dos controlos – Processo que permite avaliar o desempenho do controlo interno. Os padrões de avaliação são ao nível da eficiência e eficácia e envolve a tomada das necessárias medidas corretivas.
- Atividades de controlo – São políticas e procedimentos implementados para satisfazer os objetivos de controlo e asseverar o cumprimento das instruções da gestão. Reúne tarefas tais como a autorização, revisão de tarefas, controlos físicos, segregação de funções, entre outros.

Existe uma relação direta entre os objetivos, que são o que uma entidade se esforça para alcançar, componentes, que representam o que é necessário para alcançar os objetivos, e a estrutura organizacional da entidade (o sistema operacional unidades, entidades legais e outros). O relacionamento pode ser representado na forma de um cubo (figura 3).

- As três categorias de objetivos - operações, relatórios e conformidade – são representados pelas colunas.
- Os cinco componentes são representados pelas linhas.
- A estrutura organizacional de uma entidade é representada pela terceira dimensão.

Figura 3 - Cubo do COSO (2013)



Fonte: (COSO, 2013)

Esta estrutura estabelece os requisitos para um sistema de controle interno efetivo. Um sistema eficaz fornece garantia razoável em relação à realização dos objetivos de uma entidade. Um sistema eficaz de controle interno reduz, a um nível aceitável, o risco de não consecução de objetivos que podem estar relacionados a uma, duas ou todas as três categorias de objetivos. Para um sistema consistente é necessário que:

- Cada um dos cinco componentes e princípios relevantes esteja presente e a funcionar.
- Os cinco componentes operem juntos de maneira integrada:
“Operar juntos refere-se à determinação de que todos os cinco componentes reduzem coletivamente, a um nível aceitável, o risco de não consecução de objetivos. Os componentes não devem ser considerados separadamente, em vez disso, eles operam juntos como um sistema integrado. Os componentes são interdependentes com uma infinidade de inter-relações e ligações entre eles, particularmente a maneira pela qual os princípios interagem dentro e entre os componentes” (Coso, 2013, p. 8).

Se uma destas condições falhar, a organização não pode concluir que atendeu aos requisitos para um sistema de controle interno eficaz.

Quando um sistema de controle interno é determinado como efetivo, a alta administração e o conselho de administração têm segurança razoável de que a organização:

- Gere as operações de forma eficaz e eficiente quando eventos externos podem ter um impacto significativo na realização de objetivos;
- Prepara relatórios em conformidade com as regras, regulamentos e normas aplicáveis ou com os objetivos de relato especificados da entidade;
- Cumpre as leis, regras, regulamentos e normas externas aplicáveis.

1.2.3.2 Gestão de Riscos Corporativos

Além de uma abordagem baseada num sistema de controlo interno, o COSO (2017) apresenta outro *framework* com uma abordagem baseada no risco.

O estudo intitulado de “Enterprise risk management – Integrating with strategy and performance”, doravante designado de ERM, é uma atualização à publicação de 2004, uma vez que a complexidade do risco mudou, novos riscos surgiram e tanto os conselhos quanto os executivos aprimoraram sua consciencialização e supervisão da gestão de riscos corporativos.

Este estudo não substitui o *framework* do controlo interno. As duas publicações são distintas e têm diferentes objetivos. No entanto, elas conectam-se. O ERM aborda os riscos como parte da tomada de decisão. Ao gerir alguns riscos, o desejo de os reduzir pode ser realizado por meio de controlos internos (Anderson, 2017).

A gestão, para além de ser responsável pela gestão dos riscos corporativos, deverá aprimorar a participação do conselho e das partes interessadas de modo a obter uma vantagem competitiva. Para além de haver um maior escrutínio dos riscos, esta forma de gestão de risco ajuda a criar confiança nos *stakeholders*, uma vez que se encontram por dentro do assunto. Deste modo, a gestão irá obter uma melhor compreensão de como o risco poderá afetar a estratégia e o quão bem esta se encaixa com a visão e a missão da entidade (COSO, 2017).

É dada grande importância à forma como a gestão de riscos empresariais atende à estratégia da empresa. O COSO (2017) define a estratégia como tomar decisões e aceitar compromissos. A estratégia escolhida deve apoiar a missão e a visão da organização. Uma estratégia desalinhada amplia a hipótese da organização não realizar a sua missão e objetivos, ou até pode comprometer os seus valores. Portanto, a gestão de risco tem de ter

em consideração a possibilidade de a estratégia da organização não estar alinhada com a sua missão e visão.

Relativamente ao *framework*, o COSO clarifica a importância da gestão de riscos corporativos no planeamento estratégico. Representa um conjunto de princípios organizados em cinco componentes interrelacionados (COSO, 2017):

1. *Governance* e Cultura: a governança define o tom da organização, estabelecendo responsabilidades de supervisão para a gestão de riscos corporativos. A cultura pertence a valores éticos, comportamentos desejados e compreensão do risco na entidade;
2. Estratégia e definição de objetivos: a gestão de riscos da empresa, a estratégia e a definição de objetivos conciliados com o planeamento estratégico;
3. Desempenho: os riscos que podem afetar a consecução da estratégia e os objetivos de negócios precisam ser identificados e avaliados. Os riscos são priorizados pela gravidade no contexto do apetite de risco;
4. Análise e revisão: ao analisar o desempenho da entidade, uma organização pode considerar o quão bem os componentes de gestão de risco da empresa estão a funcionar à luz de mudanças substanciais e quais são as revisões necessárias;
5. Informação, comunicação e relatórios: gestão de riscos da empresa requer um processo contínuo de obtenção e partilha de informações necessárias, tanto de fontes internas como externas.

1.2.4 Limitações do Controlo Interno

A continuidade e a conservação de um sistema de controlo interno são uma das principais responsabilidades do órgão de gestão de qualquer empresa.

Todavia, o sistema de controlo interno numa empresa pode existir, mas não quer dizer que este esteja operativo, e mesmo que esteja operativo podem não ser atingidos os objetivos pretendidos. Resumindo, mesmo que uma empresa que tenha um bom sistema de controlo interno não está livre da ocorrência de erros, irregularidades, fraudes, etc.

Deste modo, existem vários fatores que podem limitar o alcance dos objetivos do controlo interno (COSO, 2013; SATAPOCAL, 2006):

- Custo benefício: esta limitação está relacionada com os custos de implementação de um sistema de controlo interno, uma vez que, quanto melhor for, maior será o custo de implementação. A gestão estará ainda encarregue de fazer uma avaliação se o benefício proporcionado pelo sistema será maior que o custo trazido por ele;
- Erro humano: a falta de competência das pessoas que trabalham na empresa pode induzir a falhas e erros o que leva que o sistema de controlo interno seja possivelmente falível;
- Transações pouco usuais: o sistema de controlo interno é implementado para operações correntes e não para operações pouco usuais;
- Desinteresse da gestão: o órgão de gestão pode, por vezes, não dar a devida importância na manutenção e no alcance dos objetivos do sistema de controlo interno;
- Derrogação dos controlos pela gestão: a gestão pode contornar as técnicas de controlo e criar facilidades em seu benefício;
- Dimensão da organização: a implementação de um sistema de controlo interno em grandes organizações é mais fácil do que em pequenas organizações devido a uma maior facilidade na segregação de funções;
- Conluio: ocorre quando duas ou mais pessoas se juntam para cometer atos fraudulentos.

Ao abordar estas limitações vamos ao encontro com a definição de controlo interno proposta pelo COSO, isto é, “O controlo interno é um processo...” “...com o objetivo de fornecer uma garantia razoável” (COSO, 2013, p. 3) e não absoluta do cumprimento dos objetivos de negócio.

1.2.5 Controlo Interno na Prevenção da Fraude

A estratégia de prevenção de fraude é uma série de processos e procedimentos destinados para prevenir ou, pelo menos, controlar essa fraude.

O AICPA, com a colaboração do IIA e da ACFE, elaborou um estudo designado por “Management AntiFraude programs and controls”, lançado em 2002, onde citam

vários fatores, divididos em três dimensões, imprescindíveis para a prevenção da fraude nas organizações (2002, citado por Biegelman & Bartow, 2006):

- Criação de uma cultura ética e honesta

A organização é responsável por criar uma cultura de honestidade e transmitir os comportamentos desejáveis para cada funcionário. Para tal, é exigido a criação de uma administração exemplar, um ambiente de trabalho positivo, a contratação e promoção de pessoal apropriado, a formação do pessoal, a confirmação e a disciplina.

- Avaliação de processos e controlos antifraude

As organizações deverão reduzir as oportunidades de fraude através da avaliação dos riscos de fraude, da adoção de medidas de mitigação do risco e da implementação de controlos internos preventivos e detetivos:

1. Identificar e medir o risco de fraude – A gestão deverá avaliar a vulnerabilidade da organização para a ocorrência de fraudes e se estas poderão ter um impacto significativo.
2. Mitigação dos riscos de fraude – A organização pode mitigar o risco de fraude fazendo mudanças nos processos e procedimentos da entidade. Por exemplo: o risco de apropriação indevida de fundos pode ser atenuado pela implementação de uma caixa central em um banco, em vez de receber dinheiro em vários locais da entidade.
3. Implementação e monitoramento de controlo internos adequados – A gestão deverá implementar controlos internos efetivos na mitigação dos riscos identificados. É necessário dar particular importância à implementação de controlos internos apropriados nas áreas que a gestão considera de maior risco de fraude.

- Desenvolvimento de um processo de supervisão apropriado

A supervisão pode ser efetuada de várias formas e por muito indivíduos dentro da organização ou fora desta, sob a supervisão geral do comité de Auditoria.

1. Comitê de auditoria – a supervisão regular pelo comitê de auditoria ajuda a organização a desenvolver uma cultura antifraude. Desempenha um papel de avaliação da gestão dos riscos de fraude e avaliação das medidas adotadas para mitigar os riscos. Também é da responsabilidade do comitê a supervisão das atividades da administração de modo a prevenir o risco de demonstrações financeiras fraudulentas.
2. Administração – a administração é responsável pela implementação dos processos e controles da organização, bem como por supervisionar as atividades realizadas pelos funcionários.
3. Auditores Internos – a auditoria interna tem um papel muito importante na supervisão da entidade. Pode apoiar a organização ao avaliar os riscos e controles de fraude, bem como propor ações corretivas de melhoria. Os auditores ajudam na despersuasão da fraude avaliando a eficácia do controle interno e os seus amplos conhecimentos acerca da entidade podem permitir a identificação de indicadores que uma fraude ocorreu.
4. Auditores Externos – os auditores externos podem auxiliar a organização ao fornecer uma avaliação independente relativa aos riscos de fraude. A organização deverá informar os auditores externos sobre o processo de avaliação de risco e sobre o sistema de controle interno de modo a que estes possam identificar distorções relevantes nas demonstrações financeiras.
5. Examinadores de fraude certificados – os examinadores de fraude certificados podem auxiliar o comitê de auditoria e a administração com enormes conhecimentos e experiência acerca da avaliação do risco de fraude e implementação de medidas antifraude. Estes examinadores podem fazer parte da auditoria interna ou pertencer a uma equipa de auditores externos.

Jack Bologna (2008, citado por YR & Ariandi, 2017) considera que a prevenção de fraude é um esforço para reprimir a ocorrência dos fatores que influenciam a fraude (triângulo da fraude), ou seja, minimizar a oportunidade de fraude, reduzir a pressão sobre os funcionários, assim como eliminar os motivos que justificam os atos de fraude cometidos.

Picket (2010) afirma que: “O risco de fraude pode ser reduzido através de uma combinação de medidas de prevenção, dissuasão e deteção. Por essa razão, as organizações precisam adotar políticas antifraude agressivas, controles internos fortes,

responsabilidade por parte de todos os gerentes, treino dos funcionários relativamente à consciencialização antifraude, cumprimento das leis e outros” (Pickett, 2010, p. 559). Diz-nos ainda que a maioria das fraudes são resultado de deficiências nos sistemas de controlo interno.

De acordo com BPK (2008, citado por YR & Ariandi, 2017), os métodos de prevenção de fraude mais comuns utilizados pela administração são:

1. Incutir uma política antifraude. Inspirar comportamentos éticos aos membros da organização e criar um ambiente propício a prevenção de possíveis fraudes.
2. Procedimentos de prevenção padrão, isto é, o compromisso da gestão e as políticas da organização são fatores chave para prevenir e detetar fraudes. Estes procedimentos devem incluir um bom controlo interno com uma adequada segregação de funções e revisões adequadas dos sistemas informáticos para que estes detetem fraudes automaticamente.
3. Existência de um procedimento de deteção de fraude automático, bem como procedimentos adequados para denunciar a fraude e todos os indivíduos nela envolvida.

Os bons procedimentos de controlo são as políticas e práticas que fornecem controlo físico dos ativos, autorizações adequadas, segregação de funções, verificações independentes e documentação adequada (controlos físicos, autorizações adequadas e segregação de funções facilitam a prevenção da fraude enquanto que as verificações e a documentação facilitam o início da deteção da fraude) (Albrecht et al 2012).

Segundo Tuanakotta (2012, citado por YR & Ariandi, 2017) um dos principais objetivos do papel do controlo interno nas organizações é o de criar uma consciencialização contra a fraude. O controlo interno e uma liderança exemplar contribuem para uma educação contra a fraude e aumentam a sensibilidade de todas as partes relativamente aos perigos a ela associados (YR & Ariandi, 2017).

McInnis et al. (2017) considera que existe uma associação estatisticamente e economicamente significativa entre as fraquezas materiais do controlo interno e a revelação futura de fraude. Esta proximidade é inteiramente direcionada por instâncias em que as deficiências do controlo interno refletem uma oportunidade geral para cometer fraudes. Os autores concluem também que as fraquezas do controlo interno são

importantes do ponto de vista da previsão de fraudes fazendo que os modelos de previsão de fraudes tenham em consideração estas fraquezas (Donelson, Ege, & McInnis, 2017).

Hermiyetti (2009) considera que um bom sistema de controlo interno é um método amplamente utilizado por muitas partes para prevenir a fraude e ajuda na deteção e na abordagem da fraude num estágio inicial para que as perdas possam ser evitadas (Hermiyetti, 2009).

Dimitrijevic, Milovanovic e Stancic (2015, p.43) consideram que o principal objetivo do controlo interno “não é encontrar a causa da fraude, mas sim detetar e interromper a expansão da fraude”. Este autor considera ainda que o controlo interno, por si só, não é capaz de solucionar fraudes, devendo haver uma cooperação com a auditoria externa e a auditoria forense.

As técnicas destinadas à prevenção da fraude utilizadas pelo controlo interno, se aplicadas corretamente, aumentam a qualidade do desempenho, o controlo do negócio, e facilitam o trabalho de deteção de fraudes. Por vezes os controlos destinados à prevenção de fraudes são derrogados, especialmente quando a administração está envolvida (Dimitrijevic et al., 2015).

A lei não especifica um conjunto específico de controlos que as empresas são obrigadas a implementar. Pelo contrário, a implementação de controlos internos dá às empresas a flexibilidade de desenvolver e manter um sistema de controlo apropriado às suas necessidades e circunstâncias particulares. Um programa de *compliance* eficaz é um componente crítico de um sistema de controlo interno. Fundamentalmente, o design dos controlos internos de uma empresa deve levar em conta as realidades operacionais e os riscos inerentes aos negócios da cada empresa (DOJ & SEC, 2012).

1.3. *Compliance*

1.3.1 Definição e Essência do *Compliance*

O *compliance* nas empresas teve origem nas instituições financeiras, com a criação do Banco Central Americano, em 1913, que objetivou a formação de um sistema financeiro mais flexível, seguro e estável (Manzi, 2008, p.27). Apesar de sua origem e seu avançado desenvolvimento, o conceito e os programas de *compliance* não são exclusivos das instituições bancárias, uma vez que compreendem a busca pela aderência entre a ética individual e coletiva, termo anglo-saxão originário do verbo *to comply*, que significa agir de acordo com uma regra, um pedido ou um comando. Segundo Crouhy, Galai, & Mark (2006, pp. 101) o *compliance* é considerado como a observância de leis, regulamentos e normas e inclui assuntos como a realização necessária de padrões de comportamento de mercado, gestão de conflito de interesses, tratamento justo com clientes e realização de seus desejos.

Sob o termo entende-se todas as ações que as entidades são obrigadas a realizar de acordo com as exigências da legislação atual em um todo. Voloshenko (2014) considera o *compliance* como um sistema preventivo de métodos de luta contra a corrupção e um fator diferencial para a competitividade das organizações, pois o mercado procura e valoriza a transparência e a ética nas suas interações económicas e sociais.

Um programa eficaz de *compliance* promove uma cultura que incentiva a conduta ética e um compromisso com o cumprimento da lei. Tal programa protege a reputação de uma empresa, garante o valor e a confiança do investidor, reduz a incerteza nas transações comerciais e assegura os ativos de uma empresa. Um programa de *compliance* e ética implementado de forma consistente ajuda a prevenir, detetar, remediar e denunciar condutas impróprias (DOJ & SEC, 2012).

Entre as ferramentas que podem detetar e prevenir a fraude e a manipulação de demonstrações financeiras, o *compliance* pode ser considerado como um fator integrante do sistema de controlo interno (Kulikova & Satdarova, 2016).

O *compliance*, quando bem implementado, é uma forma de fortalecer a posição de uma empresa no mercado. As organizações precisam de encarar a ética não só como

uma forma de ação conveniente, mas também como uma forma de sobrevivência das empresas (Shilder, 2006, citado por Santos, 2011).

Para Manzi (2008), é possível a criação de uma vantagem competitiva quando, por meio de programas de *compliance*, a organização agrega valor para o *governance* corporativo. A autora defende ainda que o código de ética da organização, capacidade de lidar com dilemas éticos, a criação de canais de identificação de condutas não éticas são elementos importantes num programa de *compliance*.

Os principais elementos de um programa de *compliance* eficiente são: cooperação da alta administração, códigos de ética, políticas e procedimentos internos, autonomia e recursos suficientes para a área de *compliance*, treino e comunicação, análise periódica de riscos, registos contabilísticos, controlos internos, canais de denúncia, diligência na contratação de terceiros, incentivos e medidas disciplinares e melhora contínua (revisão e testes periódicos) (DOJ & SEC, 2012; UNODC, 2013).

Driscoll, Hoffman, & Murphy (1996) considera que o *compliance* é um esforço muito limitado. Existem programas de *compliance* para informar os funcionários sobre a lei e para evitar violações da lei. “Os funcionários são motivados a fazer o que é certo com medo de virem a ser punidos de praticarem o errado, mas tais programas são inerentemente limitados e raramente ajudam funcionários a resolverem as situações que envolvem o certo e o errado que não são cobertos pela lei.” (Driscoll, Hoffman, & Murphy, 1996, p. 39). As organizações devem desenvolver o compromisso ético com os seus funcionários. Esforços educacionais devem ser iniciados para encorajar funcionários a aceitar suas responsabilidades compartilhadas para defender a cultura ética da organização e usar raciocínio ético apropriado na tomada de decisões de negócios.

O autor defende que programas éticos e programas de *compliance* são interdependentes, isto é, cada um está incompleto sem o outro. Um bom programa de *compliance* deve enfatizar valores e responsabilidade moral, porque isso aumenta a eficácia do programa entre os funcionários. Um bom programa de ética deve ajudar os funcionários a conhecer e obedecer a lei se é para ter alguma relevância para a empresa no seu ambiente.

1.3.2 A Cultura Ética como forma de Prevenção da Fraude

Não há organização ética ou antiética ou ainda classificação de que uma determinada sociedade é moral ou amoral, há sim comportamentos que não estão de acordo (*compliance*) com boas práticas. Todavia, esses comportamentos dão-se sempre pelas pessoas o que podemos inferir que somente a ação humana individual é valorada moralmente (Whitaker & Ramos, 2001).

Como referido anteriormente, o AICPA (2002) emitiu uma *Statement on Auditing Standards* (SAS 99) onde revela as medidas que são usadas para prevenir, dissuadir e detetar fraudes. O primeiro passo consiste essencialmente na formação de todos os elementos da organização e na criação de uma consciência sobre a fraude e uma cultura de honestidade e alta ética. Para tal é necessário:

1. Administração exemplar - o topo da organização serve como exemplo aos restantes níveis hierárquicos, isto é, a administração não pode esperar um comportamento ético dos funcionários quando esta não o tem;
2. Criação de um ambiente de trabalho positivo – a ocorrência de erros pode diminuir quando há uma certa afetividade com o trabalho a executar. Fatores como iniquidades percebidas na organização, falta de reconhecimento pelo trabalho realizado, gestão não participativa e o medo de transmitir más notícias aos superiores podem afetar o ambiente de trabalho e contribuir para a origem de fraudes;
3. Contratação e promoção de empregados apropriados – a contratação ou a promoção de funcionários com baixo nível de honestidade para cargos de confiança podem por em causa o sucesso da organização na prevenção de fraudes. Procedimentos como a verificação completa da educação do candidato, historial de empregos, atributos pessoais, avaliações regulares do desempenho, entre outros podem mitigar este risco;
4. Treino – os novos funcionários devem ser treinados, no momento da contratação, relativamente aos valores da entidade e ao seu código de conduta. O treino deve incluir um componente de consciencialização antifraude enfatizando que a fraude pode ser dispendiosa e prejudicial para a organização e para os funcionários;

5. Confirmação – todos os funcionários da empresa que trabalham em áreas que é possível um comportamento antiético, são responsáveis por atuar dentro do código de conduta da entidade;
6. Disciplina – a reação da entidade a uma fraude ou a uma suspeita de fraude transmite uma mensagem de despersuasão em relação a possíveis fraudes futuras. A organização, após um incidente, deverá tomar atitudes como investigar cuidadosamente o acontecimento, tomar ações adequadas com os infratores, melhorar os controlos internos e reforçar o treino dos funcionários relativamente aos valores éticos.

Segundo Sosthenes (2007), o treino para aumentar a sensibilização antifraude deriva de vários fatores. O código de ética deve ser o primeiro documento fornecido aos funcionários. A organização também deve ter em consideração um treino de ética rigorosa para os funcionários de modo a que todos os que lidam com a organização estejam cientes do código. Os funcionários devem ser informados sobre as consequências do comportamento antiético e devem ser estimulados a denunciar qualquer suspeita de má conduta.

Muitas empresas descobriram que a divulgação de ações disciplinares internamente, quando apropriado de acordo com as leis locais, pode ter um importante efeito dissuasor demonstrando que ações antiéticas e ilegais podem ter graves consequências. Incentivos positivos também podem gerar comportamentos compatíveis. Esses incentivos podem assumir várias formas, como avaliações e promoções de pessoal, recompensas pela melhoria e desenvolvimento do programa de *compliance* de uma empresa e recompensas pela ética. Recompensar o bom comportamento e sancionar o mau comportamento reforça uma cultura de *compliance* e ética em toda a organização (DOJ & SEC, 2012).

As organizações devem procurar desenvolver comprometimento ético, arcando a responsabilidade de auxiliar os funcionários na resolução de conflitos éticos com os quais se podem deparar durante o exercício de suas funções, uma vez que dilemas éticos podem ocorrer, e a omissão do que se espera dos profissionais diante de tais dilemas não é saudável para a organização. Deste modo, programas de ética e *compliance* estão estritamente interligados, pois baseiam-se em valores e responsabilidades morais e procuram incentivar o cumprimento e a conformidade das leis e das políticas internas, o

que por sua vez tende a culminar no fortalecimento da cultura ética da organização (Driscoll, Hoffman, & Murphy, 1996).

1.3.3. Ética Organizacional e Experiência Profissional/Antiguidade

A antiguidade dos funcionários reflete-se numa maior devoção em relação à organização. O maior afeto esperado pelos funcionários mais experientes leva a que estes exibam comportamentos organizacionais mais éticos. Empregados mais velhos e com mais tempo de posse já haviam se comprometido mais afetivamente com a organização (Desmette & Gaillard, 2008).

Ng & Feldman (2010), por sua vez, encontraram uma relação positiva entre o comprometimento e o comportamento dos funcionários, e afirmam a esse respeito que o comprometimento organizacional afetivo pode estimular a disposição dos funcionários de se empregar com uma cultura de cumprimento ético. Assim, espera-se que as pessoas com maior experiência numa organização exibam também mais consciencialização comportamental (ou seja, obedecendo às regras da empresa, acatando a uma cultura ética).

Cron (1984) classifica o desenvolvimento da carreira em quatro estágios: exploração, estabelecimento, manutenção e aposentadoria. No estágio de exploração, um indivíduo procura encontrar um emprego no qual ele possa ter sucesso. A fase de estabelecimento é o período em que a estabilidade foi alcançada na carreira, adquirindo assim os requisitos fundamentais da profissão. O estágio de manutenção é caracterizado pela redução da competitividade, alta segurança no emprego e a conquista de muitos objetivos ocupacionais. No estágio final, o funcionário está numa fase transacional da vida organizacional para a aposentadoria. Eweje & Brunton (2010), argumentam que à medida que o indivíduo progride nos estágios de desenvolvimento de carreira, ele tende a comprometer menos os valores éticos, porque o medo de perder o emprego diminui, a experiência aumenta, oportunidades alternativas surgem, as suas remunerações aumentam e novos postos de trabalho são adquiridos. Eweje & Brunton (2010) encontraram evidências de que os profissionais nos estágios de maior desenvolvimento de carreira demonstraram maior julgamento ético do que aqueles nos estágios mais

baixos. Portanto, assumiu-se que a antiguidade (ou seja, experiência) influencia a consciência ética.

Associada à variável de antiguidade está a variável de promoção/remuneração que são diretamente proporcionais. Uyar, Kuzey, Güngörmüş, & Alas (2015) consideram que as condições valorizadas dos funcionários mais experientes podem incentivá-los num comprometimento com a ética, assim como, em contraste, as condições mais empobrecidas dos funcionários menos experientes podem estimular um desvio com as leis e regulamentos, embora isso nunca seja uma desculpa para um comportamento antiético.

Deste modo, quanto maior o nível de antiguidade, mais evidente é a consciência ética. Isso pode ser explicado de tal maneira que ganhar experiência com o passar dos anos pode significar estar mais familiarizado com as leis e regulamentos que levam a cometer menos erros e, assim, evitar violar a lei (Eweje & Brunton, 2010).

1.3.4 *Tone at the top*

À semelhança do que foi referido anteriormente, as organizações devem reunir esforços para trabalhar sob uma cultura de honestidade e comportamento ético, ajustado num conjunto de condutas verosímeis e capazes de discriminar o certo do errado. A adoção deste tipo de comportamento deve advir, em primeira estância, do topo da hierarquia.

Tone at the top, também designado por tom executivo, é um termo usado para definir a liderança e o comprometimento da administração com a honestidade, a integridade e o comportamento ético. É o componente mais importante do ambiente de controlo. O tom executivo é definido por todos os níveis de gestão e tem um efeito propagante. Se o tom estabelecido pela gerência sustentar a honestidade, a integridade e a ética, é mais provável que os funcionários mantenham esses mesmos valores (Boise State University, 2018).

Bruinsma e Wemmenhove (2009) consideram que *Tone at the Top* refere-se à ética, a mensagem e à atmosfera que é criada pela administração e se difunde por toda a organização. Os funcionários são propensos a encalçar os valores definidos pelos seus

superiores. A adoção de uma cultura *Tone at the top* pode alcançar resultados ao nível de prevenção de fraudes, como um incremento positivo nos resultados financeiros.

Segundo a ACFE (2011), para criar um clima ético dentro da organização, a alta direção tem de seguir quatro passos:

- **Comunicar o que se espera dos funcionários:** declarar de forma clara e convincente os valores, a ética da organização e o comportamento que é esperado de cada empregado. Isso deve ser feito através da implementação de um código de ética escrito e um programa de treino formal. A política deve ser continuamente reforçada através de comunicações dos líderes da organização.
- **Liderar pelo exemplo:** esta etapa significa liderar com integridade. Os executivos não podem simplesmente falar em agir eticamente, mas também devem demonstrá-lo na prática. A gerência deve apresentar o seu compromisso com a ética de acordo com as suas palavras e as suas ações.
- **Criação de um ambiente de segurança para os funcionários denunciarem condutas impróprias:** aqueles que conhecem ou suspeitam de comportamento fraudulento ou outras violações devem ser capazes de relatar erros sem o medo de represálias por parte da gerência ou dos colegas. Os executivos precisam de transmitir a mensagem de que denunciar más ações é altamente valorizado pela empresa e quem faz o relatório será devidamente protegido.
- **Recompensar a integridade:** as empresas não devem recompensar os funcionários apenas por atingir metas financeiras. Agir com integridade e ética também deve ser recompensado pela empresa e devem ser integrados nos programas existentes de incentivos aos funcionários para incentivar o bom comportamento.

No contexto de um programa de ética e conformidade, o tom executivo define os valores orientadores e o clima ético de uma organização. Devidamente alimentado, é o alicerce sobre o qual a cultura de uma empresa é construída. Em última análise, é o suporte que mantém uma organização coesa. De acordo com a Deloitte (2014) o conselho de administração, o *Chief Executive Officer* (CEO) e o *Chief Compliance Officer* (CCO) desempenham papéis críticos na definição do tom executivo.

O ponto de partida para definir o tom começa com a autoridade governamental da organização, isto é, o conselho de administração. De todas as tarefas do conselho, as

fundamentais normalmente incluem a contratação do CEO, aprovação da estratégia, monitorização do plano, estabelecer o apetite pelo risco e exercer a supervisão para a mitigação do risco, todas com o objetivo subjacente de preservar e criação de valor para o acionista. O conselho define o tom da organização da maneira que executa cada uma dessas responsabilidades. No entanto, a tarefa que mais impulsiona o tom executivo é a seleção do CEO. Este processo deve necessariamente se concentrar em competência e caráter (Deloitte, 2014).

Segundo a Deloitte (2014) o *Chief Executive Officer* é um dos principais fatores motivadores da conformidade e transparência:

“O CEO é o rosto da organização, a figura a quem os funcionários procuram visão, orientação e liderança. Liderança deriva de confiança, e confiança é construída sobre um entendimento comum entre as pessoas. Tom executivo exige que os líderes, especialmente o CEO, encontre maneiras de se conectar com pessoas dentro e fora da organização. Os líderes devem comunicar abertamente os seus valores de forma contínua e transparente, utilizando diferentes plataformas e sistemas de distribuição.” (Deloitte, 2014, p. 3).

Relativamente ao diretor de conformidade, este desempenha um papel crítico ao reforçar o tom no topo. A pessoa selecionada para este papel deve ser irrepreensível, alguém cuja integridade é clara e que pode ganhar o respeito do pessoal em todos os níveis. O caráter e os valores do CCO são um aspeto importante com o compromisso da organização com a ética e conformidade. O CCO também é o líder que os funcionários procuram quando eles têm preocupações éticas. Portanto, ele ou ela desempenham um papel crucial na criação de uma cultura de exemplo administrativo (Deloitte, 2014).

1.3.5 Auditoria de Conformidade

1.3.5.1 Objetivo da Auditoria de Conformidade

Segundo a International Standards of Supreme Audit Institutions (ISSAI 400 – Princípios fundamentais de auditoria de conformidade), o INTOSAI refere que “a auditoria de conformidade é a avaliação independente para determinar se um dado objeto está em conformidade com normas aplicáveis identificadas como critérios. As auditorias de conformidade são realizadas para avaliar se atividades, transações financeiras e

informações cumprem, em todos os aspetos relevantes, as normas que regem a entidade auditada.” (INTOSAI, 2015, p.3).

Relativamente ao setor público, o Tribunal de Contas (2016) menciona que a auditoria de conformidade verifica se as operações realizadas têm subjacente o cumprimento de princípios, normas de controlo interno contabilísticas, bem como demais legislação aplicável.

A auditoria de conformidade tem o objetivo de determinar se os funcionários aderem às políticas, procedimentos e práticas de uma empresa. Assim, as auditorias de conformidade são ditadas pelas políticas que afetam um negócio. Uma inspeção de rotina para garantir a conformidade com essas políticas é essencial para reduzir fraudes, desperdícios e abusos nas organizações (Watson & Dow, 2010).

1.3.5.2 Características da Auditoria de Conformidade

O INTOSAI considera que a auditoria de conformidade é realizada para fornecer uma segurança razoável ou limitada e pode cobrir uma ampla variedade de objetos, utilizando diversos tipos de critérios e procedimentos de obtenção de evidências. A auditoria de conformidade promove a transparência ao fornecer relatórios confiáveis sobre se os recursos foram administrados, a gestão exercida e os direitos dos cidadãos atendidos, conforme exigido pelas normas aplicáveis. Promove a prestação de contas ao reportar desvios e violações das normas, de modo que ações corretivas possam ser tomadas e os responsáveis possam ser responsabilizados pelas suas ações. Promove o governance corporativo, tanto ao identificar fragilidades e desvios de leis e regulamentos, como ao avaliar aspetos onde há insuficiência ou inadequação de leis e regulamentos. Fraude e corrupção são, por sua própria natureza, elementos que contrapõem a transparência, a prestação de contas e a boa administração. Deste modo, a auditoria de conformidade promove a boa governança ao atentar o risco de fraude em relação à conformidade (INTOSAI, 2015).

A auditoria de conformidade pode estar relacionada à regularidade (adesão a critérios formais, como leis, regulamentos e acordos relevantes) ou com propriedade (observância dos princípios gerais que regem a boa gestão financeira e a conduta de

funcionários públicos). Embora a regularidade seja o foco principal da auditoria de conformidade, a propriedade também pode ser pertinente, dado o contexto inserido (INTOSAI, 2015).

As auditorias de conformidade podem ocorrer a qualquer momento durante o ano, mesmo que ninguém tenha feito nada de errado e pode ser acionada por relatórios de problemas ou reclamações feitas pelos funcionários. Os auditores internos primeiro identificam as políticas, procedimentos e práticas da empresa que estão sob revisão. Posteriormente, para determinar se o pessoal da empresa está a aderir às políticas estabelecidas pela empresa, os auditores internos usam uma variedade de técnicas, tais como a observação dos funcionários enquanto eles realizam seu trabalho, a revisão de documentos pertinentes e a análise de programas e dados de computador. A adesão e os desvios das políticas estabelecidas são relatados (Watson & Dow, 2010).

A auditoria de conformidade centra-se na obtenção de evidências suficientes e apropriadas relacionadas ao cumprimento dos critérios definidos e é habitualmente executada numa das seguintes formas (Tribunal de Contas, 2016):

- a) Autônoma e claramente definida, relacionada com o objeto e critérios específicos, sendo emitida uma conclusão de conformidade;
- b) Associada à auditoria financeira, quando a conformidade com leis e regulamentos integra o relatório sobre a auditoria financeira, concluindo-se na forma de um juízo de conformidade;
- c) Combinada com a auditoria de resultados, quando a conformidade é observada como um dos aspetos ou critérios da economia, eficiência e eficácia.

Perante a revisão da literatura efetuada, foram levantadas as seguintes perguntas de investigação:

Tabela 1 - Perguntas de Investigação

QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO		AUTORES
Q1.	Há associação entre as fraquezas do controlo interno e a revelação futura de fraude?	McInnis et al. (2017)
Q2.	Uma boa implementação do sistema de controlo interno permite abordar a fraude num estágio inicial e evitar perdas?	Hermiyetti (2010, citado por Yuniarti, 2017)
Q3.	As técnicas destinadas à prevenção da fraude no SCI facilitam o trabalho da deteção das mesmas?	(Dimitrijevic et. al., 2015)
Q4.	Organizações com funcionários mais experientes estão menos propensas a condutas impróprias?	Ng & Feldman (2010)
Q5.	Programas de <i>compliance</i> ajudam as organizações na redução de ocorrências de fraudes?	(DOJ & SEC, 2012)
Q6.	A experiência/antiguidade está relacionada com um aumento da ética profissional?	Ng & Feldman (2010); Eweje & Brunton (2010)

Fonte: Elaboração própria

Depois de realizado o enquadramento teórico que nos permitiu aferir conceitos tais como controlo interno, a fraude e o *compliance* entramos no segundo capítulo, onde iremos descrever a metodologia a utilizar, o modelo de análise, a formulação de hipóteses investigação e caracterizar a amostra obtida no questionário realizado.

CAPÍTULO II – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

2.1. Enquadramento Teórico

Geralmente, acredita-se que, um determinado projeto de investigação e a escolha de métodos, deve ser uma filosofia do investigador, o que significa a sua forma de compreensão do mundo e como dever ser estudado (Corbetta, 2003). Estas filosofias dos investigadores são vistas como diferentes visões paradigmáticas sobre a ontologia, epistemologia e metodologia. A ontologia é o estudo e a crença da natureza e da forma da realidade social, enquanto a epistemologia é o estudo e a crença entre o observador e a realidade observada. O termo metodologia descreve as formas como o conhecimento sobre a realidade social pode ser adquirido (Corbetta, 2003).

Fortin (2000) considera existir duas abordagens metodológicas: “O método de investigação quantitativa é um processo sistemático de coleta de dados observáveis e quantificáveis. É baseado na observação de factos objetivos, de acontecimentos e de fenómenos que existem independentemente do investigador.”, bem como, “O investigador que utiliza o método de investigação qualitativa [...] observa, descreve, interpreta e aprecia o meio e o fenómeno tal como se apresentam, sem procurar controlá-los.” (Fortin, 2000, p. 22).

Moses & Knutsen (2007) argumentam que, anteriormente, a filosofia de um investigador é automaticamente o fator decisivo para o uso do método de investigação, porém, hoje em dia, a visão paradigmática do investigador e a sua escolha do método de pesquisa deve variar dependendo da questão de investigação existente.

Vilelas (2009) aborda ainda a metodologia quanto ao objetivo geral de investigação dividindo em estudos descritivos e exploratórios:

- Usados para conhecer as variáveis desconhecidas, os estudos exploratórios “visam proporcionar uma maior familiaridade com o problema, no sentido de torná-lo explícito ou de facilitar a formulação de hipóteses.” (Vilelas, 2009, p. 119)
- “Os estudos descritivos procuram especificar as propriedades importantes das pessoas, grupos, comunidades ou qualquer outro fenómeno que seja submetido a análise. Avaliam diversos aspetos, dimensões ou componentes do fenómeno ou fenómenos a investigar” (Vilelas, 2009, p. 122).

Keenan (2015) define as principais diferenças entre os métodos quantitativos e qualitativos ao caracterizar a investigação quantitativa como:

“A investigação quantitativa envolve o teste de uma hipótese, examinando a relação entre um conjunto de variáveis definidas. As variáveis são elementos, recursos ou fatores que podem variar ou mudar. Essas variáveis são mensuráveis ou quantificáveis (capazes de serem contados ou computados de alguma forma). As variáveis podem ser medidas uma contra a outra ou contra uma constante, que é um elemento, uma característica ou um fator que não muda. Investigadores quantitativos coletam dados quantitativos e examinam com recurso a procedimentos estatísticos. A estatística é a prática de analisar dados numéricos para determinar relacionamentos ou tirar conclusões sobre um todo de uma amostra representativa.” (Keenan, 2015, p. 1).

Relativamente ao método qualitativo:

“A investigação qualitativa envolve a coleta de dados qualitativos, ou dados que podem ser observados em vez de medidos numericamente. Os investigadores qualitativos procuram obter uma compreensão de uma determinada população, organização, evento e assim por diante. Eles procuram estrutura, ordem e padrões entre um determinado grupo de participantes. O objetivo deles é aprender mais sobre como os grupos operam em configurações particulares.” (Keenan, 2015, p. 2).

Existe ainda uma variedade de estudos que combinam vários métodos de procura de informação e apresentam características de ambas as estratégias, designada de investigação de métodos mistos (Yin, 2006).

O estudo realizado qualifica-se como um método de investigação quantitativo, uma vez que resulta da aplicação de um questionário e, porque tem como alicerce principal a descrição de hipóteses de investigação e a sua relação entre elas. O principal objetivo é procurar padrões e consentimentos de ideias de modo a destacar consentimentos relativamente ao tema em análise.

Deste modo, a formulação de hipóteses de investigação irá contribuir para a investigação de assuntos, tais como:

- ✓ A eficácia e a eficiência do controlo interno na prevenção de fraude nas organizações.
- ✓ A eficácia e a eficiência de programas de *compliance* na prevenção da fraude.
- ✓ O *compliance* como fator integrante do controlo interno.
- ✓ A experiência profissional como fator positivo na ética organizacional.

- ✓ A importância dos superiores hierárquicos na implementação de uma cultura ética.

2.2. Formulação de Hipóteses

“A organização de uma investigação em torno de hipóteses de trabalho constitui a melhor forma de a conduzir com ordem e rigor, sem por isso sacrificar o espírito de descoberta e de curiosidade” (Quivy, R., Campenhoudt, 2005, p. 119).

Quivy & Campenhoudt (2005) consideram ainda que um trabalho não pode ser designado por investigação se não for composto em torno de uma ou várias hipóteses e que, numa investigação qualitativa, hipóteses são previsões específicas sobre a natureza e a direção da relação entre duas variáveis, que podem ser conceitos ou fenómenos. Elas são possíveis respostas plausíveis e provisórias ao problema da investigação e orientam a busca de outras informações.

Os referidos autores afirmam que as hipóteses irão orientar o planeamento dos procedimentos metodológicos necessários à execução da investigação. A pesquisa tem como intuito a procura de evidências que comprovem ou impugnem a afirmação feita na hipótese. A hipótese é sempre uma afirmação, uma possível resposta ao problema proposto.

Severino (2007) acentua que uma hipótese não pode ser algo à priori evidente, isto é, “Hipótese é o que se pretende demonstrar e não o que já se tem demonstrado evidente, desde o ponto de partida. [...] nesses casos não há mais nada a demonstrar, e não se chegará a nenhuma conquista e o conhecimento não avança” (Severino, 2007, p.161).

Com base nas perguntas de investigação efetuadas, são levantadas as seguintes hipóteses de investigação:

Tabela 2 - Hipóteses e Perguntas de Investigação

Hipóteses de Investigação	Perguntas de Investigação
<p>H1</p> <p>Um sistema de controlo interno deverá ter uma abordagem mais preventiva do que detetiva da fraude organizacional.</p>	<p>Q1 - Há associação entre as fraquezas do controlo interno e a revelação futura de fraude? (McInnis et al., 2017)</p> <p>Q2 - Uma boa implementação do sistema de controlo interno permite abordar a fraude num estágio inicial e evitar perdas? (Hermiyetti, 2010)</p> <p>Q3 - As técnicas destinadas à prevenção da fraude no SCI facilitam o trabalho da deteção das mesmas? (Dimitrijevic et. al., 2015)</p>
<p>H2</p> <p>A consideração dos auditores internos sobre a importância do <i>compliance</i> na prevenção da fraude aumenta conforme a experiência.</p>	<p>Q4 – Organizações com funcionários mais experientes estão menos propensas a condutas impróprias? Ng & Feldman (2010)</p> <p>Q5 - Programas de <i>compliance</i> ajudam as organizações na redução de ocorrências de fraudes? (DOJ & SEC, 2012)</p> <p>Q6 - A experiência/antiguidade está relacionada com um aumento da ética profissional? Ng & Feldman (2010); Eweje & Brunton (2010)</p>

Fonte: Elaboração própria

Hipótese (H1)

McInnis et al. (2017) afirma que um dos principais motivos para a ocorrência de fraudes se deve ao facto de existirem fraquezas no controlo interno das organizações.

Dimitrijevic et. al. (2015) assegura que um bom controlo interno pode aumentar o desempenho das organizações e contribuem para o trabalho de deteção de fraudes.

No mesmo seguimento, Hermiyetti (2010) cita que o sistema de controlo interno tem um papel importante na deteção precoce de fraudes fazendo com que esta cause menos danos à organização. Com base nestes autores podemos inferir o seguinte:

H1 - Um sistema de controlo interno deverá ter uma abordagem mais preventiva do que detetiva da fraude organizacional.

Hipótese (H2)

Existe unanimidade na definição do termo *compliance* como o cumprimento de leis e regulamentos, bem como a criação de uma cultura de comportamento ético que conduz a organização a uma vantagem competitiva.

Ng & Feldman (2010) afirmam existir uma relação estreita entre o compromisso e o comportamento dos funcionários, e asseguram esse comprometimento afetivo das pessoas pode trazer consequências positivas com o surgimento de uma cultura de cumprimento ético.

DOJ & SEC (2012) defendem que o *compliance* não faz com que os funcionários atuem de acordo com a lei pelo medo de serem penalizados, mas tenta incutir uma conduta ética de valores morais de forma a prevenir condutas impróprias, nomeadamente a ocorrência de fraude.

Eweje & Brunton (2010) afirmam que quanto maior o nível de antiguidade, mais visível é a consciência ética que significa estar mais familiarizado com as leis e regulamentos valorizando o *compliance* organizacional.

Assim, é possível formular seguinte hipótese:

H2 - A consideração dos auditores internos sobre a importância do *compliance* na prevenção da fraude aumenta conforme a experiência.

2.3. Modelo de Análise

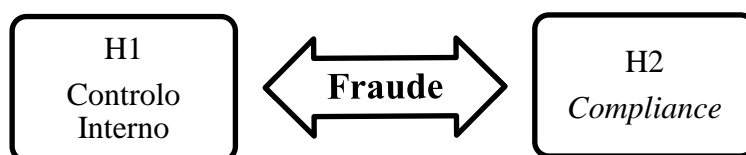
É importante referir que a formulação de hipóteses não compreende uma simples relação entre duas variáveis ou dois termos isolados, isto é, é raro quando esta operação se fica pela elaboração de uma só hipótese. Geralmente é constituído um corpo de hipóteses que devem articular-se entre si para cobrir diversos aspetos do problema. Deste modo, é necessário a articulação lógica deste conjunto de hipóteses para constituir um modelo de análise. (Quivy & Campenhoudt, 2005)

Os referidos autores consideram que a problemática, o modelo, os conceitos e as hipóteses são indissociáveis, isto é:

Quivy & Campenhoudt (2005) consideram que “O modelo é um sistema de hipóteses articuladas logicamente entre si. Ora a hipótese é a precisão de uma relação entre conceitos. Portanto, o modelo é também um conjunto de conceitos logicamente articulados entre si por razões presumidas.” (Quivy & Campenhoudt, 2005, p.138)

O modelo de análise é composto por duas Hipóteses de Investigação que se complementam:

Figura 4 - Relação entre as Hipóteses de Investigação



A Hipótese H1 reflete um dos objetivos deste estudo e baseia-se em aferir sobre a importância de um sistema de controlo interno na mitigação do risco de fraude. Pretende-se avaliar qual deverá ser o principal foco de um sistema de controlo em relação à fraude.

Relativamente à segunda hipótese, iremos abordar a importância do *compliance* ao agir como suporte do controlo interno e como estes se complementam, fazendo do *compliance* um elemento imprescindível no combate à fraude. A elaboração deste trabalho passa também por explorar a relação existente entre a experiência profissional e o *compliance*/comprometimento ético, ou seja, averiguar se trabalhadores mais experientes dão mais relevância ao *compliance* e, conseqüentemente, contribuem mais para a prevenção da fraude (H2).

2.4. Instrumento de Recolha de Dados

De acordo com Quivy & Campenhoudt (2005) os instrumentos de recolha de dados podem apresentar diferentes formas consoante se trate de uma observação direta ou indireta. “A observação direta é aquela que o próprio investigador procede diretamente à recolha de informações, sem se dirigir aos sujeitos interessados. Apela diretamente ao sentido de observação.” “No caso da observação indireta, o investigador dirige-se ao sujeito para obter a informação procurada” (Quivy & Campenhoudt, 2005, p.164).

Na observação indireta, o instrumento de observação é um questionário ou um guião de entrevista.

O questionário consiste em colocar, a um conjunto de pessoas, geralmente uma amostra, uma série de perguntas de um ponto de interesse do investigador. As respostas são pré codificadas, de forma que os entrevistados devem obrigatoriamente escolher uma resposta das que lhe são apresentadas. Este instrumento de recolha de dados tem como vantagem a possibilidade de quantificar uma multiplicidade de dados e de proceder a abundantes análises de correlação.

A entrevista distingue-se dos restantes pela aplicação de processos de comunicação e de interação humana. Caracteriza-se pelo contato direto entre o entrevistador e o entrevistado e pelo sentido de interpretação dos dados obtidos. Tem como vantagem o grau de profundidade dos elementos de análise e a flexibilidade da informação que pode ser recolhida.

A realização desta dissertação terá por base a elaboração de um questionário que permitirá conhecer as opiniões e os ideais dos inquiridos relativamente aos aspetos acima referidos.

2.4.1. Inquérito por Questionário

Como referido anteriormente o questionário é um instrumento de recolha de dados constituído por um número limitado de questões apresentadas de forma escrita para um autopreenchimento dos inquiridos. Pode ser composto por perguntas, ou declarações dotadas de concordância ou não por parte dos participantes.

Segundo Gil, (2008, p. 121), construir um questionário consiste, basicamente, em “traduzir objetivos da investigação em questões específicas, sendo que as respostas a essas questões é que irão proporcionar os dados requeridos para descrever as características da população estudada ou testar as hipóteses que foram construídas durante o planeamento da investigação”.

A aplicação de um inquérito por questionário possibilita “...converter a informação obtida dos inquiridos em dados pré formatados, facilitando o acesso a um número elevado de sujeitos e a contextos diferenciados” (Afonso, 2005, p. 101).

Neste seguimento foi elaborado um questionário, dirigido ao pessoal da Auditoria Interna, Revisores Oficiais de Contas, bem como todas as áreas relacionadas com o controlo interno e o *compliance*. Os inquéritos foram elaborados com recurso ao google forms e baseado em múltiplas escolhas e resposta obrigatória. O inquérito é composto por questões de fácil compreensão, sintéticas e objetivas relativamente aos temas em análise.

É de salientar que não foram solicitadas questões que pudessem expor a identidade dos inquiridos para obter uma maior fiabilidade nas respostas. É composto por uma fase introdutória onde é exposto o género, a faixa etária, habilitações, o cargo profissional e experiência no cargo do inquirido, e por uma fase exploratória onde são expostas as opiniões dos participantes refletidas numa escala de Likert de 1 a 7, que vai desde o menor grau de concordância, “Discordo Totalmente”, até ao maior grau de concordância, “Concordo Totalmente”.

Após a elaboração do questionário numa primeira fase foi efetuado um pré-teste com o objetivo de detetar eventuais falhas na estrutura do mesmo e possibilitar um questionário final de fácil compreensão para os inquiridos. O pré-teste foi dirigido aos alunos do primeiro ano do mestrado de Auditoria do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, com uma amostra de 21 alunos.

A distribuição do questionário final foi efetuada via *e-mail*, através do link do *google forms*, por um período de 2 meses, desde 15 de Maio de 2018 até 17 de Julho de 2018.

2.4.2. População e Amostra

Com base na temática deste estudo, considerou-se como a nossa população, todo o universo diretamente relacionado com o tema em análise. Foi enviado um *e-mail* ao Instituto Português dos Auditores Internos (IPAI) em que o questionário foi divulgado *online* com publicação nas suas redes sociais. No entanto, perante uma amostra bastante reduzida, optou-se por distribuir o questionário pelas sociedades de Revisores Oficiais de Contas inscritas na CMVM e publicar o referido questionário num *site online* destinado a profissionais de contabilidade.

A amostra deste estudo é composta por 108 respostas em que: 12 respostas foram de Revisores Oficiais de Contas, 17 respostas Contabilistas Certificados, 10 de técnicos de contabilidade, 47 respostas de Auditores Internos e 22 de outros profissionais relacionados com o tema em análise.

Após a recolha dos dados estes foram analisados através da estatística descritiva e estatística inferencial em que este tratamento foi feito através do *Microsoft Excel 2016* e SPSS versão 23.

A amostra passou por um processo de seleção em que foram excluídas 8 respostas por terem sido consideradas prejudiciais e falaciosas da verdadeira opinião dos inquiridos que poderia resultar num estudo enviesado. Os questionários excluídos do presente estudo obtiveram a resposta “Concordo Totalmente” em todas as declarações.

Uma vez explicada a metodologia abordada neste trabalho, a formulação de duas hipóteses de investigação, assim como a apresentação da amostra obtida, segue-se o terceiro capítulo, onde é feita uma análise e interpretação das respostas obtidas nos questionários. Como já referido, a análise será sustentada pela estatística descritiva e inferencial.

CAPÍTULO III – ANÁLISE DE RESULTADOS

3.1. Estatística Descritiva

Morais (2005) considera a estatística descritiva como um conjunto de técnicas analíticas utilizado para resumir o conjunto dos dados recolhidos numa dada investigação, que são organizados, geralmente, através de números, tabelas e gráficos. Pretende oferecer informações sobre a tendência central e a dispersão dos dados: valor mínimo, valor máximo, soma dos valores, contagens, média, moda, mediana, variância e desvio padrão.

Elizabeth (2008) refere que a estatística descritiva consiste na análise e interpretação de dados numéricos através de quadros, gráficos e indicadores numéricos”

Primeiramente, opta-se por caracterizar o tipo de amostra obtida pelos questionários relativamente ao seu género, idade, habilitações literárias, cargo a desempenhar e respetiva experiência. Foram obtidos os seguintes resultados:

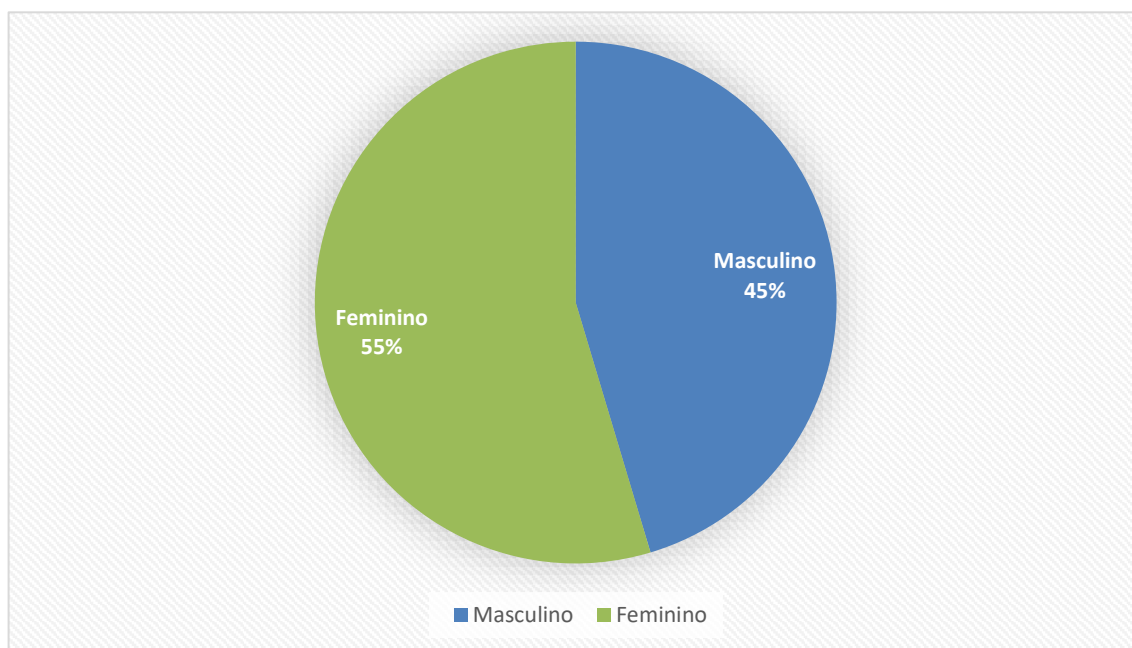


Gráfico 1 - Género

A amostra obtida é composta por uma leve maioria do género feminino patenteando 59 respostas (55%) e por 49 inquiridos do género masculino (45%).

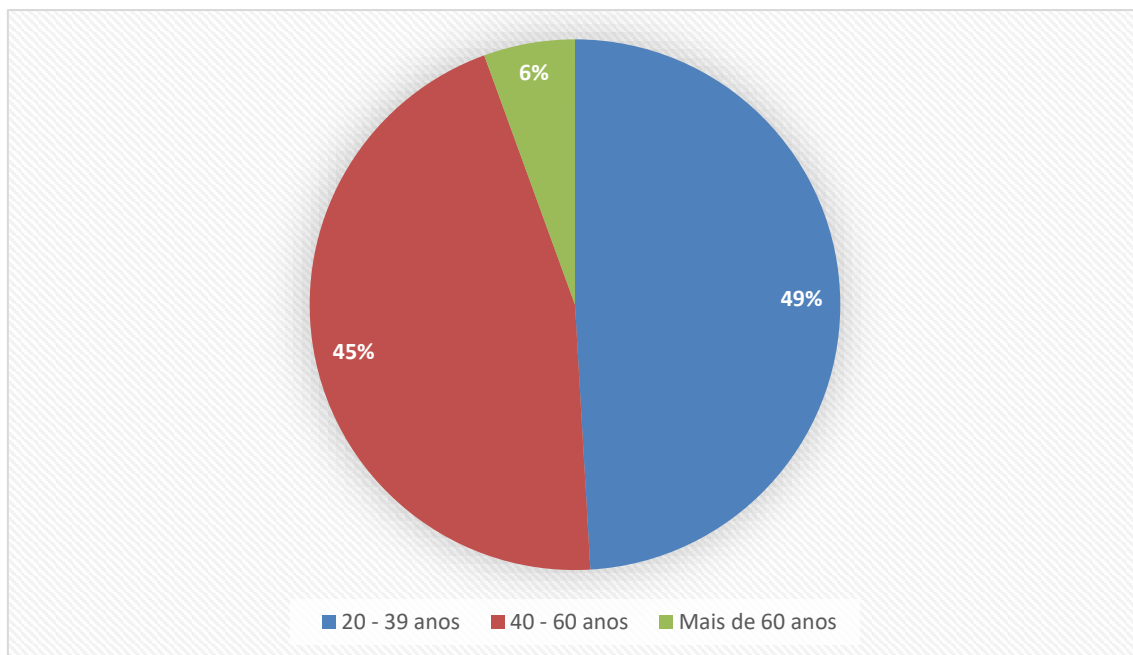


Gráfico 2 - Idade

No que concerne à faixa etária, a maior parte dos inquiridos ($n = 53$) têm idades compreendidas entre os 20 – 39 anos que corresponde a 49% da amostra. De seguida, com 45% ($n = 49$), a segunda grande parte da nossa amostra constituída por indivíduos cuja faixa etária está entre 40 – 60 anos. O menor registo situa-se na faixa etária acima dos 60 anos representada por apenas 6% da amostra ($n = 6$).

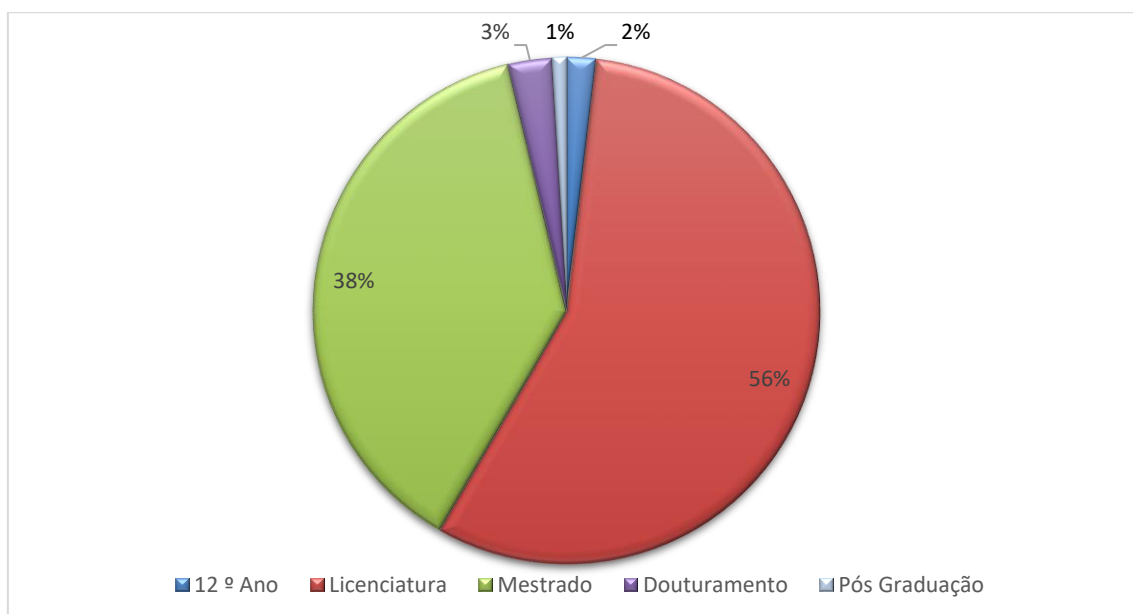


Gráfico 3 - Habilitações Literárias

Com a análise do gráfico 3, podemos aferir que a maior fração da nossa amostra com 56% (n = 61) é constituída por indivíduos com Licenciatura. Continuamente, com uma forte presença, 38% (n = 41), situam-se as pessoas detentoras de Mestrado. Por uma ordem decrescente seguem-se as pequenas porções da nossa amostra de pessoas com o grau de Doutoramento, constituí 3% da amostra (n = 3), 12º ano com 2% (n = 2) e Pós Graduação com aproximadamente 1% (n = 1).

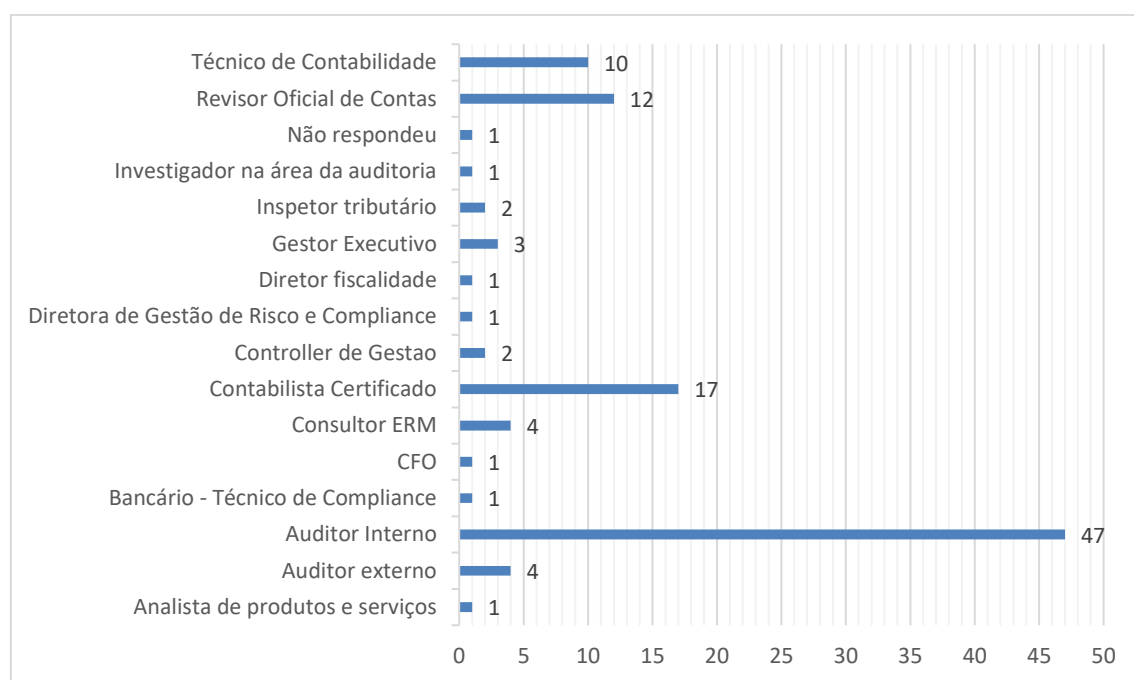


Gráfico 4 - Cargo/Profissão

A profissão Auditor Interno foi a mais comum na amostra com aproximadamente 45% (n = 47), seguida pela de Contabilista Certificado patenteando 16% (n = 17). A função de Revisor Oficial de Contas fecha o pódio com 11% da amostra (n = 12), percentagem bastante idêntica à profissão de técnico de Contabilidade, com aproximadamente 9% (n=10).

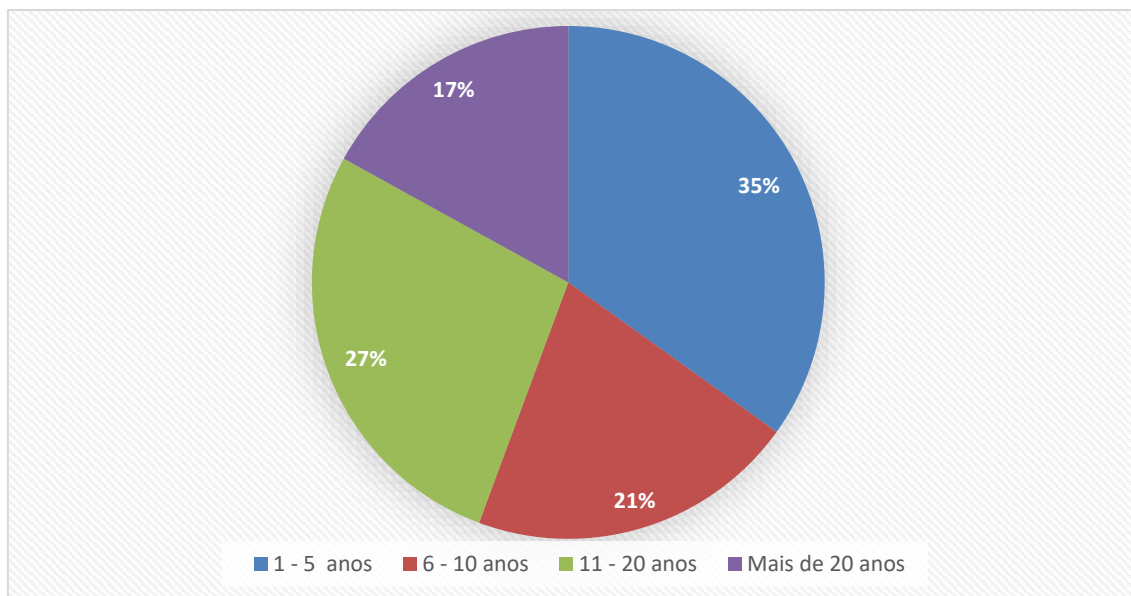


Gráfico 5 - Experiência

No que respeita à experiência profissional, a grande parte dos inquiridos, 35% ($n = 37$), está compreendida entre 1 – 5 anos, seguida de 27% da amostra ($n = 29$) com tempo de experiência de 11 a 20 anos e de 21% ($n = 22$) entre 6 – 10 anos. A minoria possui mais de 20 anos de experiência representando 17% da amostra ($n = 18$).

Após a caracterização da amostra em estudo, foram apresentadas várias afirmações aos inquiridos de modo a refletirem as suas opiniões numa escala ordinal. De modo a poder calcular algumas medidas de tendência central, tal como a moda e a média, foi necessário converter a escala de *likert* num formato numérico sendo que:

- 1 = Discordo Totalmente
- 2 = Discordo em grande parte;
- 3 = Discordo em parte;
- 4 = Não concordo nem discordo;
- 5 = Concordo em parte;
- 6 = Concordo em grande parte;
- 7 = Concordo Totalmente.

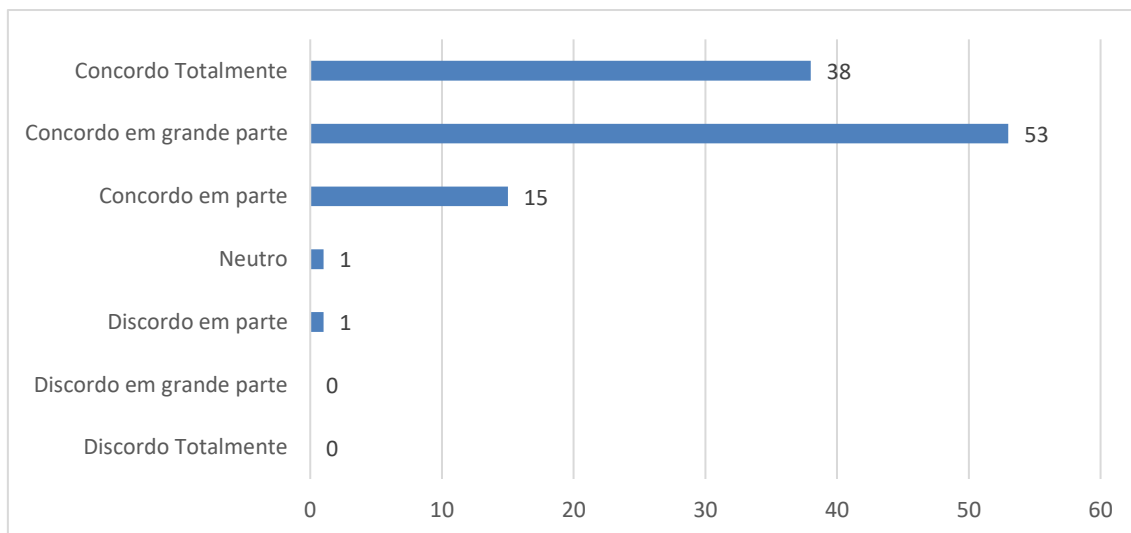


Gráfico 6 - Efeito positivo do SCI sobre a fraude organizacional

De acordo com o gráfico 6 a maioria dos inquiridos considera que a presença de um sistema de controlo interno diminui a ocorrência de fraudes nas organizações, uma vez que aproximadamente 49% ($n = 53$) da amostra concorda em grande parte com esta afirmação, bem como 35% ($n = 38$) e 14% ($n = 15$) concordam totalmente e concordam em parte, respetivamente. Obteve-se ainda apenas uma posição neutra, assim como uma leve discordância com a afirmação.

De referir que a moda, a resposta mais frequente dos inquiridos, é 6 “Concordo em grande parte”.

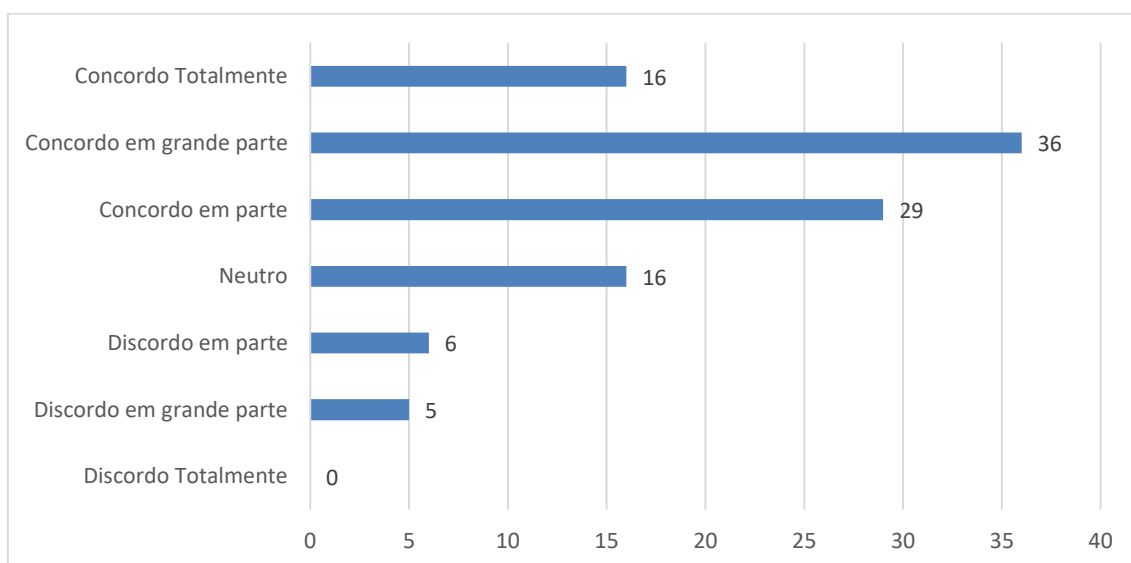


Gráfico 7 – Relação entre SCI e a Racionalização

No que respeita ao gráfico 7 a grande fração da nossa amostra, 33% (n = 36), concorda em grande parte que a ausência de um SCI terá como consequência um aumento da racionalização dos indivíduos a praticarem atos fraudulentos. Ainda com uma opinião positiva, 27% (n = 29) concorda em parte e 15% (n = 16) concorda totalmente. Cerca de 15% dos inquiridos não manifestou tendências relativamente a esta afirmação e aproximadamente 5,5% (n = 6) e 4,5% (n = 5) discordam em parte e em grande parte, respetivamente.

A moda, relativamente a esta afirmação, é 6 - “Concordo em grande parte” e cerca de 75% da nossa amostra situa-se acima do estado neutro, isto é, têm uma opinião em consonância com a afirmação.

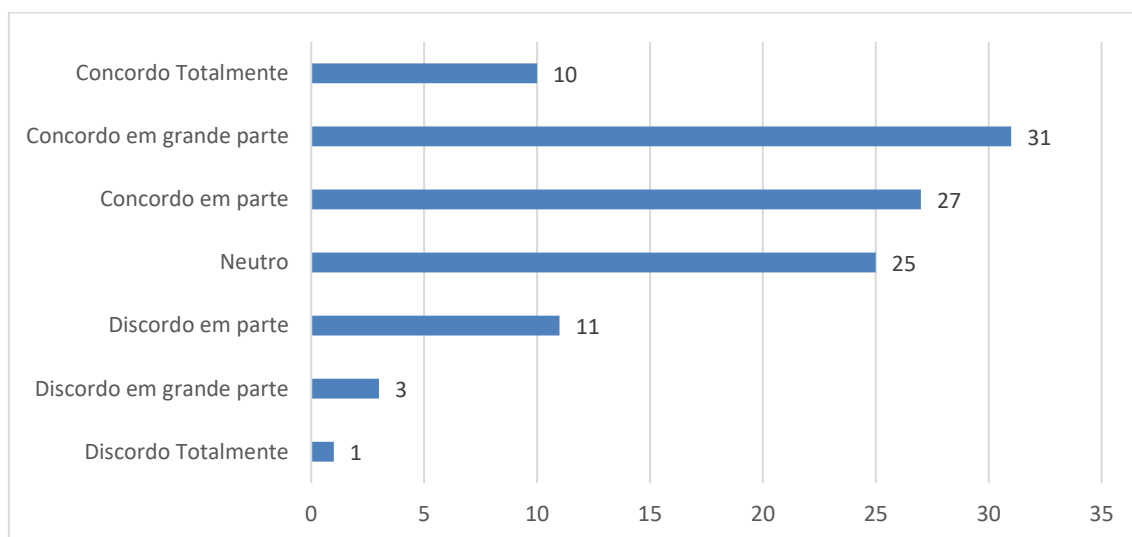


Gráfico 8 - O combate à fraude só é possível com um SCI

Ao analisar o gráfico 3 pode-se constatar que a maioria da amostra representada por 63% (n = 68) concorda que a prevenção e a deteção da fraude só possível com a existência de um sistema de controlo interno, sendo que 28,7% (n = 31) concorda em grande parte, 25% (n = 27) concorda em parte e 9,3% (n = 10) concorda totalmente. Ainda com grande peso na amostra, 23,1% (n = 25) nem concorda nem discorda que o combate à fraude só é possível com um SCI. Já 10,2% (n = 11) discorda em parte com esta afirmação.

No que concerne à média e moda desta afirmação são 4,92 e 6 (Concordo em grande parte), respetivamente.

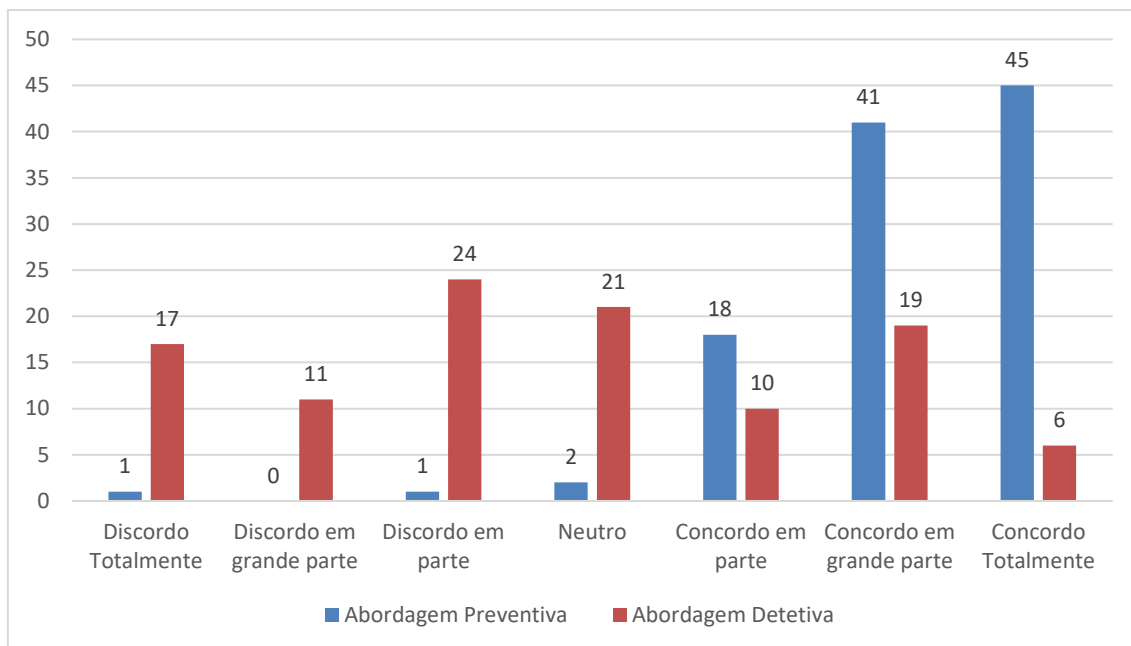


Gráfico 9 - Tipo de abordagem/foco principal de um SCI

No que concerne às suposições sobre o principal objetivo do SCI relativamente à fraude organizacional, a abordagem preventiva está em maior consonância com a opinião dos inquiridos.

Cerca de 41,7% ($n = 45$) concorda completamente que o SCI deverá focar-se principalmente na prevenção da fraude, seguindo-se de 38% ($n = 41$) que concorda em grande parte com esta suposição e 16,7% ($n = 18$) concorda em parte.

Relativamente a uma abordagem detetiva da fraude organizacional, 48,1% da amostra discorda com esta afirmação, discriminando-se 22,2% ($n = 24$) que discorda em parte, 10,2% ($n = 11$) discorda em grande parte e 15,7% ($n = 17$) discorda completamente. Uma grande parte dos inquiridos, 19,4% ($n = 21$), não concordaram nem discordaram com esta afirmação e os restantes 32,5% estão em acordo, sendo que 9,3% ($n = 10$) concorda em parte, 17,6% ($n = 19$) concorda em grande parte e 5,6% ($n = 6$) concorda totalmente.

Importa referir que a moda da suposição detetiva do SCI é “Discordo em parte” e da suposição preventiva é “Concordo Totalmente”.

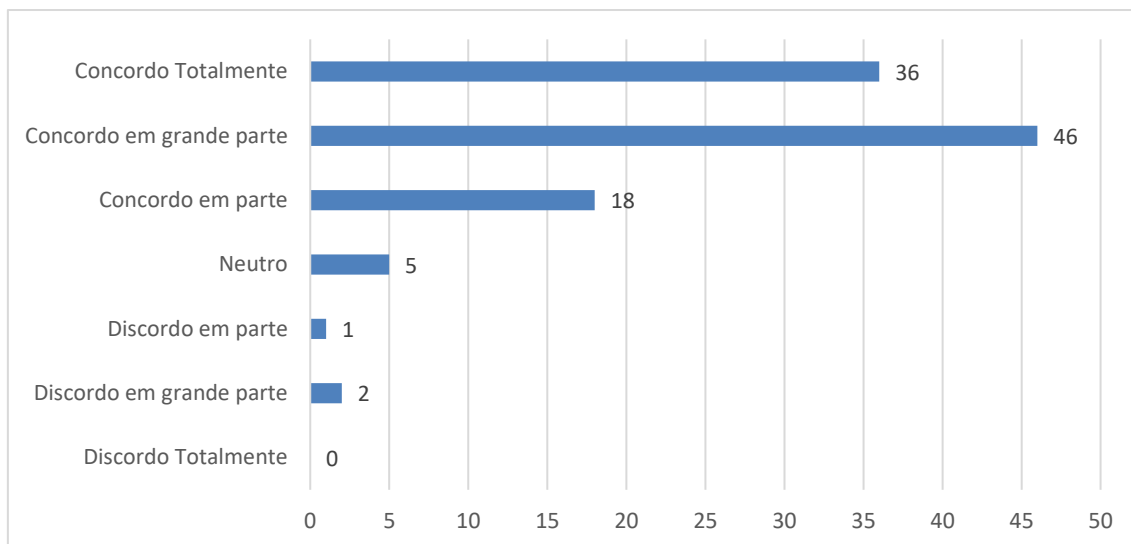


Gráfico 10 – Relação entre SCI e Oportunidade

Ao analisar o gráfico 10 pode-se constatar que a maioria da amostra representada por 92,6% (n = 100) concorda que existe um aumento da oportunidade de ocorrência de fraudes quando não há um SCI nas organizações, sendo que, 42,6% (n = 46) concorda em grande parte, 33,3% (n = 36) concorda totalmente e 16,7% (n = 18) concorda em parte.

A moda de respostas foi “Concordo em grande parte” e a média situa-se nos 5,97, bem acima do ponto de corte 4.

Questões/Afirmações	Média	Moda	% Moda
1. Os programas de <i>compliance</i> têm um papel significativo na prevenção da fraude das organizações.	5,89	6	38
2. Os programas de <i>compliance</i> devem cultivar uma cultura ética nas organizações.	6,19	6	44,4
3. Deve haver uma interdependência entre o <i>compliance</i> e o sistema de controlo interno.	5,77	6	44,4

Tabela 3 - Importância do *Compliance*

Os resultados presentes no quadro evidenciam que a generalidade dos inquiridos estão em acordo com os benefícios do *compliance* dentro de uma organização, uma vez que a média de respostas, em todas as afirmações, estão acima do ponto de corte da escala de *likert*, neste caso 4 (Nem concordo nem discordo), assim como a resposta mais frequente dos inquiridos é “Concordo em grande parte”, sendo que na primeira afirmação

totalizaram 38% da amostra ($n = 41$) e na segunda e terceira afirmação 44,4% em ambas ($n = 48$).

Reforçamos a ideia de acordo ao evidenciar que mais de 90% da amostra situa-se acima do ponto neutro nas referidas afirmações, sendo que na primeira totalizaram 92,7% e na segunda e terceira, 96,3% e 90,6%, respetivamente.

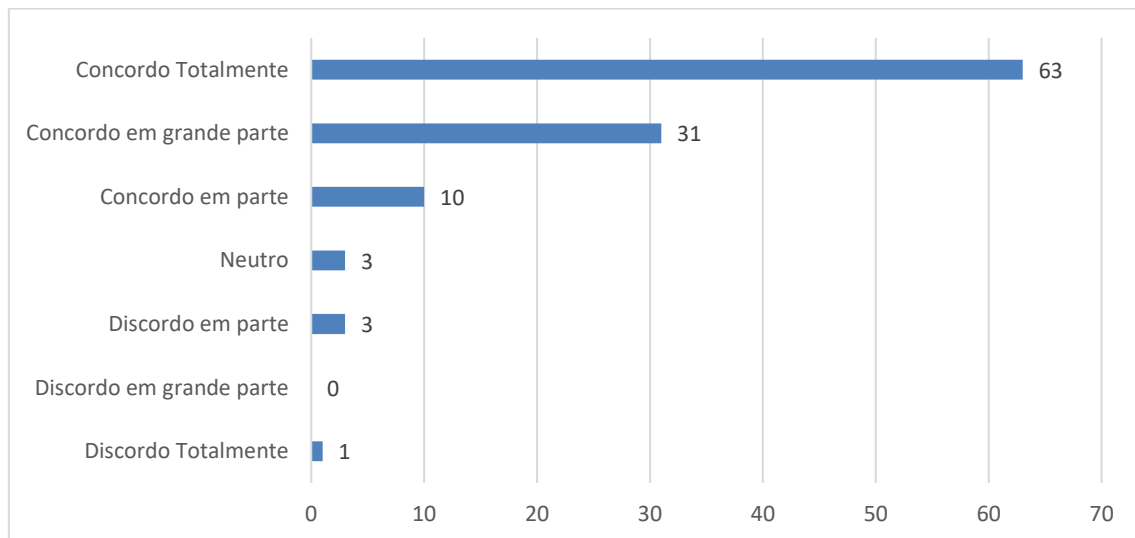


Gráfico 11 - Superiores hierárquicos como exemplo ético

Com a análise do gráfico 11 podemos afirmar que a grande fração da amostra, 58,3% ($n = 63$), concorda totalmente que as atitudes e comportamentos éticos devem ser persuadidos pelo topo da hierarquia organizacional. Já 28,7% ($n = 31$) concorda em grande parte com esta afirmação e apenas 9,3% ($n = 10$) concorda em parte.

De assinalar que a moda nesta afirmação foi 7, “Concordo Totalmente”, e a média de respostas foi de 6,39.

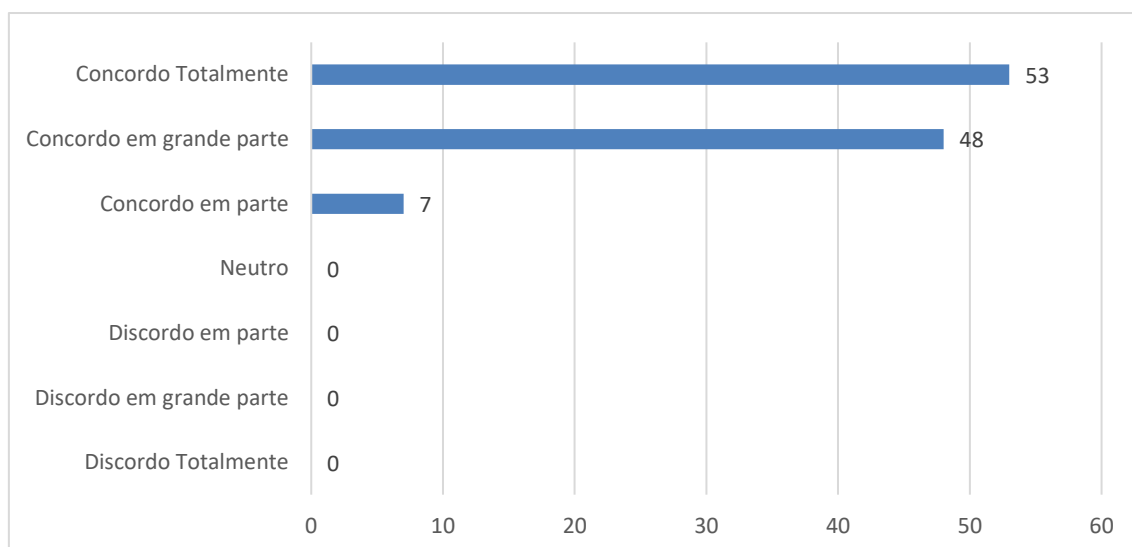


Gráfico 12 - Influência da reação da organização a um cenário de fraude

O gráfico 12 analisa o grau de concordância dos inquiridos relativamente ao fato que a reação de uma organização a cenário de fraude influencia o comportamento dos seus funcionários. A maior parte dos inquiridos, 49,1% ($n = 53$), concordou totalmente com esta afirmação, 44,4% ($n = 48$) concordou em grande parte e apenas 6,5% ($n = 7$) concordou em parte.

Numa amostra de 108 pessoas, nenhuma discordou com esta afirmação. Salienta-se ainda que a moda é 7, “Concordo Totalmente” e a média é de 6,43.

3.2. Estatística Inferencial

Inferência estatística é o processo que nos permite generalizar, para toda a população, os resultados obtidos da amostra. Huot (2002) menciona que “A estatística inferencial permite a generalização, a uma população, de informações obtidas a partir de uma amostra representativa e a tomada de decisão” (Huot, 2002, p.62).

Segundo Ferreira (2005), existem duas ferramentas para inferir estatisticamente. A técnica de estimação em que o objetivo é encontrar um valor ou um intervalo de valores para um determinado parâmetro desconhecido e o teste de hipóteses no qual, com base em duas afirmações opostas, testamos uma hipótese por nós formulada.

Para cada característica a testar definem-se duas hipóteses. H_0 é a hipótese nula na qual o teste de hipótese é baseado na rejeição ou não rejeição desta. A outra, designada por hipótese alternativa (H_1), que contradiz a hipótese nula, isto é, aquela que será aceite caso H_0 seja rejeitada cuja aceitação depende dos resultados da aplicação do teste estatístico e do nível de significância adotados (C. Morais, 2000).

Pelo facto de estarmos a trabalhar com uma amostra e não com toda a população, é evidente que qualquer que seja a conclusão do teste, este não é isento de erro (Ferreira, 2005).

A rejeição ou não-rejeição da hipótese nula depende do nível de significância atribuído representado pela letra grega (α), o que por outras palavras querará dizer a probabilidade de erro admitida, que, geralmente é de 0,05. Em estatística, o p-valor significa o menor nível de significância com que se rejeitaria a hipótese nula (C. Morais, 2005).

Morais (2005) menciona que na aceitação ou rejeição da hipótese nula, podem ser cometidos dois tipos de erro: erro tipo I e erro tipo II. O erro tipo I comete-se quando se opta por rejeitar a hipótese nula H_0 , sendo esta verdade. O erro tipo II comete-se quando se opta por não rejeitar a hipótese nula H_0 , sendo esta falsa.

Em suma, num teste de hipóteses para um nível de significância de 0,05, quando o p-valor é maior que o nível de significância ($p\text{-valor} > 0,05$) aceita-se a hipótese nula, caso contrário ($p\text{-valor} \leq 0,05$) rejeita-se a hipótese nula. Deste modo, quanto menor for o p-valor, maior é a evidência que nos leva a rejeitar a hipótese nula.

Para a escolha do melhor teste de hipóteses a utilizar em cada caso, é necessário, primeiramente, fazer uma distinção entre testes paramétricos e não paramétricos. Os testes paramétricos baseiam-se num parâmetro ou característica quantitativa de uma população e a utilização deste tipo de testes exige que sejam cumpridos três pressupostos, ou requisitos: distribuição normal, homogeneidade dos dados e variáveis intervalares e contínuas (Tuckman, 2000).

Tuckman (2000) refere que os testes não paramétricos requerem menos pressupostos que os testes paramétricos. Baseiam-se em dados ordinais e nominais e são muito úteis para a análise de testes de hipóteses de grandes amostras, em que os pressupostos paramétricos não se verifiquem, assim como para as amostras muito pequenas e para as investigações que envolvam hipóteses cujos processos de medida sejam ordinais. Refere ainda que os testes não paramétricos não são tão fidedignos quanto os paramétricos e devem ser utilizados quando não se verificam condições para utilização dos paramétricos.

Teste de Normalidade

Relativamente à nossa amostra, iremos fazer um teste de normalidade de modo a saber que tipo de teste podemos utilizar. Como dito anteriormente, caso o estudo em causa não siga uma distribuição normal, teremos de optar por fazer um teste não paramétrico.

O teste de Kolmogorov - Smirnov pode ser usado para determinar se um conjunto de dados de uma dada variável aleatória, é modelada por uma distribuição normal ou não, ou para calcular a probabilidade da variável aleatória subjacente estar normalmente distribuída. Deste modo pode avaliar as seguintes hipóteses (Gámiz, 2011):

- H0: Os dados seguem uma distribuição normal
- H1: Os dados não seguem uma distribuição normal

Variáveis	Kolmogorov-Smirnov		
	Estatística	N	p-valor
Controlo interno	0,122	108	0,000
Compliance	0,157	47	0,005

Tabela 4 - Teste de Normalidade

A variável “*Compliance*” é composta por três afirmações numa amostra de 47 auditores internos:

- “Os programas de *compliance* têm um papel significativo na prevenção da fraude nas organizações”.
- “Os programas de *compliance* devem cultivar uma cultura ética nas organizações.”
- “Deve haver uma interdependência entre o *compliance* e o sistema de controlo interno.”

A variável “Controlo interno” é composta por duas afirmações referentes a toda a amostra:

- “O sistema de controlo interno deve contribuir para a prevenção e deteção de fraude, mas focar-se principalmente na sua prevenção.”
- “O sistema de controlo interno deve contribuir para a prevenção e deteção de fraude, mas focar-se principalmente na sua deteção.”

É possível concluir que as variáveis em apreço não seguem uma distribuição normal, uma vez que, para um nível de significância de 0,05, o p-valor, em ambas as variáveis, é menor, o que nos leva a rejeitar a hipótese nula. Deste modo, os testes paramétricos não são exequíveis nesta situação em específico, o que nos leva a ter que optar pelo recurso a testes não paramétricos.

Teste de Hipóteses

O coeficiente de *Spearman* é uma medida não paramétrica de correlação de postos que mede a intensidade da relação entre variáveis ordinais.

Segundo Gámiz (2011), a correlação de *Spearman* entre duas variáveis será alta quando observações tiverem uma classificação semelhante (ou idêntica no caso da correlação igual a 1) entre as duas variáveis e baixa quando as observações tiverem uma classificação dessemelhante (ou completamente oposta no caso da correlação igual a -1) entre as duas variáveis. O coeficiente de *Spearman* é apropriado para variáveis ordinais, como por exemplo, a escala de *Likert*.

O sinal da correlação de *Spearman* indica a direção da associação entre duas variáveis. Se uma variável tende a aumentar quando a outra aumenta, o coeficiente de correlação de *Spearman* é positivo. Se uma variável tende a diminuir quando a outra aumenta, o coeficiente de correlação de *Spearman* é negativo. Um coeficiente de *Spearman* igual a zero indica que não há tendência de que uma variável aumente ou diminua quando a outra aumenta (Lehamn, O'Rourke, Hatcher, & Stepanski, 2013).

Como já realizado na análise descritiva, de modo a poder testar a hipóteses de investigação definidas anteriormente e correlacionar variáveis descritas numa escala de *Likert* é necessário convertê-las em formato numérico.

Hipótese 1

H1: Um sistema de controlo interno deverá ter uma abordagem mais preventiva do que detetiva da fraude organizacional.

Correlação de <i>Spearman</i>	
Abordagem preventiva	Abordagem Detetiva
	Coefficiente de correlação - 0.192*
	Sig (bilateral) 0.047
	N 108
*A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral)	

Tabela 5 - Correlação de *Spearman* entre as diferentes abordagens do SCI

Ao analisar a tabela 5 podemos concluir que a correlação entre as duas variáveis é negativa, o que significa que se uma variável aumenta, a outra diminui. Diante da análise descritiva feita anteriormente (gráfico 9), deparamos que:

- variável crescente: O sistema de controle interno deve contribuir para a prevenção e detecção de fraude, mas focar-se principalmente na sua prevenção.
- variável decrescente: O sistema de controle interno deve contribuir para a prevenção e detecção de fraude, mas focar-se principalmente na sua detecção.

No entanto, apesar de negativa, a correlação entre estas duas variáveis é leve, o que quer dizer que, enquanto a variável da abordagem preventiva sobe (O nível de consonância dos inquiridos com esta afirmação aumenta), a variável da abordagem detetiva diminui (O nível de desacordo aumenta), mas não tão acentuadamente. Porém a correlação é significativa (p-valor = 0,047) para um nível de significância de 0,05.

Posto isto, verifica-se que, na opinião dos inquiridos, um sistema de controle interno, no que toca à fraude organizacional, deverá focar-se, principalmente, na sua prevenção e não na sua detecção.

Hipótese 2

H2: A consideração dos auditores internos sobre a importância do compliance na prevenção da fraude aumenta conforme a experiência.

Correlação de Spearman	
Experiência do auditor	Compliance
	Coefficiente de correlação 0,555*
	Sig (bilateral) 0.000
	N 47
* A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral)	

Tabela 6 - Correlação de Spearman entre o compliance e a experiência do auditor

A variável *compliance* é composta pelas afirmações:

- “Os programas de *compliance* têm um papel significativo na prevenção da fraude nas organizações”.
- “Os programas de *compliance* devem cultivar uma cultura ética nas organizações.”
- “Deve haver uma interdependência entre o *compliance* e o sistema de controlo interno.”

Ao testar esta hipótese procuramos algum tipo de relação com o tempo de experiência do auditor e o nível de concordância com as afirmações relativas à importância do *compliance* numa organização.

Não tomamos posição relativamente a amostra total, uma vez que foi considerado que a profissão de auditor interno tem contacto direto com o *compliance* organizacional de modo a obtermos opiniões mais fidedignas acerca da importância deste num contexto de fraude.

De acordo com a tabela 6, podemos verificar que o coeficiente de correlação entre estas duas variáveis é de 0,555, ou seja, positivo e moderado. Por outras palavras, quanto maior é o tempo de experiência do auditor interno, maior é a importância dada ao *compliance* como instrumento preventivo da fraude organizacional. Além disso a correlação é significativa ($p\text{-valor} = 0,000$) para um nível de significância de 0,05.

3.3. Interpretação dos Resultados

A interpretação de resultados terá como objetivo organizar e sintetizar os resultados obtidos de forma a encontrar um sentido comum em ambas as análises feitas anteriormente (análise descritiva e inferência estatística) e com a revisão da literatura efetuada.

Questão	Afirmação	Média	Moda	Spearman
Q9	O sistema de controlo interno deve contribuir para a prevenção e deteção de fraude, mas focar-se principalmente na sua prevenção.	6,14	7	-0,192
Q13	O sistema de controlo interno deve contribuir para a prevenção e deteção de fraude, mas focar-se principalmente na sua deteção.	3,71	3	

Tabela 7 - Estatística descritiva e inferencial relativas à hipótese 1

De acordo com resultados obtidos, no âmbito da 1ª hipótese, “*Um sistema de controlo interno deverá ter uma abordagem mais preventiva do que detetiva da fraude organizacional*”, verifica-se que as afirmações 9 e 13 do questionário (Anexo), diretamente relacionadas com a hipótese em análise, obtiveram as médias, 6,14 e 3,71, bem como as modas 7 (n = 45) e 3 (n = 24) (Quadro 4.3), respetivamente. A análise descritiva permitiu-nos avaliar uma clara tendência dos inquiridos relativamente à filosofia preventiva do SCI.

Ao encontro com a análise descritiva, o coeficiente de correlação de *Spearman* reforçou a ideia que, na opinião dos inquiridos, um sistema de controlo interno deverá ter uma abordagem preventiva relativamente à fraude organizacional ao nos indicar que, à medida que o nível de concordância em relação à primeira variável (Questão 9) sobe, o nível de concordância relativamente à segunda variável (Questão 13) desce.

De certa forma, apesar da correlação ser leve, podemos afirmar que é significativa (p-valor 0.005) para um nível de significância de 0,05 e que, em média, a amostra é tendente em concordar que a o SCI deverá, principalmente, prevenir e não detetar a fraude organizacional.

De modo a reforçar a hipótese em análise, a opinião das pessoas relativamente às afirmações 6, 7 e 11 do questionário (Anexo 1), que dão ênfase à importância preventiva do SCI, é de pleno acordo, uma vez que, 98% (n = 106), 75% (n = 81) e 93% (n = 100), respetivamente, situam-se acima do ponto de corte da escala de *Likert*. Estas afirmações reforçam a hipótese em estudo, pois afirmam que o SCI diminui a ocorrência de fraudes organizacionais e que a ausência de um SCI tem como consequência o aumento da oportunidade de fraude, ou seja, vão ao encontro da suposição que afirma que o SCI é um instrumento preventivo.

Fazendo ainda uma analogia com a auditoria interna em que Almeida (2017) afirma que, com a sociedade mais preocupada com a gestão de riscos de reputação (diretamente relacionados com risco de fraude), a auditoria interna deve atuar mais na prevenção destes riscos e não na sua detecção.

“A Auditoria Interna deve ser mais proativa, preventiva e colaborativa. Deve ser uma atividade cada vez mais envolvida na organização (...) Deve atuar mais na prevenção dos riscos e menos na sua detecção. Deve ser cada vez mais uma função de consultoria interna de gestão de risco” Almeida (2017).

Deste modo, segundo a análise da opinião dos inquiridos e a analogia com a auditoria interna como instrumento preventivo (Almeida, 2017), podemos validar H1 na medida que, assim como a Auditoria Interna, o SCI deve abordar o risco de fraude com uma filosofia preventiva e não detetiva.

<i>Questão</i>	<i>Afirmação</i>	<i>Média</i>	<i>Moda</i>	<i>Spearman</i> <i>(experiência)</i>
<i>Q10</i>	Os programas de <i>compliance</i> têm um papel significativo na prevenção da fraude nas organizações.	5,89	6	0,555
<i>Q12</i>	Os programas de <i>compliance</i> devem cultivar uma cultura ética nas organizações.”	6,19	6	
<i>Q16</i>	Deve haver uma interdependência entre o <i>compliance</i> e o sistema de controlo interno.”	5,77	6	

Tabela 8 - Estatística descritiva e inferencial relativas à hipótese 2

Em relação a 2ª hipótese, “A consideração dos auditores internos sobre a importância do *compliance* na prevenção da fraude aumenta conforme a experiência”, as médias obtidas das afirmações 10, 12 e 16 do questionário (Anexo 1) foram 5,89; 6,19 e 5,77, bem como as respetivas modas foram 6, “Concordo em grande parte” em todas elas. Ainda na estatística descritiva, destaca-se o fato de, em todas as afirmações, mais de

90% da amostra situa-se numa posição de concordância. Com esta análise podemos afirmar que os inquiridos concordam com a importância atribuída ao *compliance* como instrumento de mitigação da fraude organizacional.

A correlação de *Spearman* permitiu-nos identificar uma clara relação entre o tempo de experiência dos profissionais de auditoria com a relevância atribuída ao *compliance* e à ética no trabalho. Com um coeficiente de 0,555 concluímos que, à medida que aumentam os anos de experiência, aumenta o nível de concordância dos auditores internos com a importância do *compliance* no combate à fraude. Esta correlação é significativa ($p\text{-valor} = 0,000$) para um nível de significância de 0,05.

De modo a dar suporte à hipótese em análise, a revisão da literatura encontra uma relação positiva entre a antiguidade e o comportamento dos funcionários onde as pessoas com maior experiência numa organização exibam também mais consciencialização comportamental obedecendo às regras da empresa (Ng & Feldman, 2010). Eweje & Brunton (2010) também vão ao encontro da hipótese em análise ao afirmar que a consciência ética é mais visível nos funcionários com mais experiência e justifica que ganhar experiência pode significar estar mais íntimo com as leis e regulamentos que os levam a cometer menos erros e não infringir a lei.

Posto isto, a análise descritiva com a correlação de *Spearman* suportadas por uma revisão da literatura dão aso a validar a hipótese (H2), isto é, existe uma relação entre o tempo de experiência dos funcionários e o *compliance* organizacional o que faz com que os funcionários mais velhos prestem mais atenção ao cumprimento de leis e regulamentos a fim de evitar possíveis fraudes.

CAPÍTULO IV - CONCLUSÃO

O crescimento dinâmico do mercado contribuiu para aumentar a concorrência, forçando as empresas a se adaptarem às constantes mudanças. Ao responder às complexas necessidades do mercado, as empresas estão expostas a números riscos, alguns dos quais podem causar danos significativos (Dimitrijevic, Milovanovic, & Stancic, 2015). Entre todos os riscos, talvez o que tem maior potencial prejudicial para qualquer organização é o risco de fraude.

A fim de evitar e interromper a expansão da fraude, as empresas tendem a estabelecer um sistema de controlo interno, uma vez que, se bem implementado, garante o sucesso da empresa em vários segmentos. Porém, um sistema de controlo interno, por si só, pode não ser hábil de mitigar o risco de fraude, o que o leva a ter de cooperar com ferramentas tais como o *compliance*, de modo a aumentar a qualidade dos mecanismos de defesa de uma empresa.

Neste contexto, o objetivo deste trabalho passou por aludir a relevância dada à fraude organizacional como um dos principais fatores prejudiciais à reputação das empresas e aferir sobre a importância do Sistema de Controlo Interno e do *compliance* na mitigação do risco de fraude.

Primeiramente, a revisão da literatura procurou aprofundar conceitos tais como a Fraude ocupacional, as suas principais motivações, responsabilidades, assim como os principais sinais de alerta. A literatura sobre a fraude levou-nos a acatar as conceções de sistema de controlo interno e *compliance*. Abordamos as principais componentes, limitações e objetivos do controlo interno, bem como a importância do *compliance* e a cultura ética nas organizações.

Concluída a parte teórica, procuramos relacionar opiniões com a parte empírica deste trabalho, a fim de encontrar noções e resultados análogos. Para tal, foi distribuído um questionário, via online, por um período de dois meses, a uma amostra de profissionais relacionados com o tema em análise (Revisores Oficiais de Contas, Auditores Internos, Contabilistas certificados, técnicos de contabilidade e outros). A análise e interpretação dos resultados teve recurso ao Microsoft Excel 2016 e ao SPSS versão 23.

A metodologia teve como principal objetivo o estudo de duas hipóteses de investigação diretamente relacionadas entre si e permitiu-nos a extração das seguintes conclusões:

H1: Na opinião dos inquiridos, um sistema de controlo interno deve atuar, principalmente, na prevenção da fraude, isto é, os controlos *à priori* obtiveram uma maior ponderação, uma vez que têm um grande efeito na redução da oportunidade e, consequentemente, reduzem o número de ocorrências nas organizações. Ao pensar de uma forma bem simples, na fraude como apropriação indevida de ativos, qual será a prioridade, um funcionário proteger um ativo de um possível roubo, ou esse mesmo funcionário detetar o infrator após o roubo?

H2: O *compliance*, o cumprimento de regras e regulamentos, está diretamente relacionado com a experiência dos funcionários, sendo que, pessoas com mais tempo de trabalho mostram um maior apreço com a importância da cultura ética na organização, de modo a prevenir eventuais contingências.

Em suma, os métodos preventivos da fraude devem ser tratados com especial atenção, porque a sua implementação adequada reflete-se na estabilidade do negócio e no aumento da confiança dos investidores. No entanto, o Sistema de Controlo Interno deve, pelo menos, consultar outras formas de como lidar com a fraude. O *compliance* é uma ferramenta preventiva, pois o seu cumprimento reflete-se numa organização honesta e dissuasora de outros males maiores. Ambos se encontram intimamente relacionados, pois um dos principais objetivos do Sistema de Controlo interno é o cumprimento de regras e regulamentos.

Limitações ao Estudo

A realização deste trabalho passou por três limitações de maior expressão. A principal limitação foi o facto de não saber do nível de conhecimento dos inquiridos em relação ao tema em análise. Apesar da maioria da amostra ser representada por profissionais experientes, qualificados e relacionados com a temática da dissertação, surgiram casos em que expressaram não ter conhecimento acerca do termo *compliance*

Outra das limitações encontradas foi a escassez de respostas obtidas na recolha de dados, principalmente por parte dos Revisores oficiais de Contas, pelo que inúmeros inquéritos distribuídos não tiveram retorno e uma amostra de 108 pessoas não correspondeu ao número de respostas esperadas.

A última limitação foi uma possível ligeira ambiguidade em algumas perguntas dos questionários, podendo dar aso a mais que uma interpretação nas respostas dos inquiridos.

Propostas para Investigações Futuras

O desenvolvimento de estudos futuros poderia examinar se a experiência do auditor, ou outras características, atenuam a relação entre fraquezas materiais e a revelação futura da fraude.

Sugere-se também o estudo do efeito do *compliance* na fraude de apropriação indevida de ativos. Neste caso, seria interessante um estudo de caso em organizações multinacionais onde o *compliance* é levado em consideração. Por exemplo, examinar se fatores motivadores do *compliance* como sistema de promoção, participações em seminários, seções de consciencialização ética e autodesenvolvimento têm efeito sobre a fraude.

Por fim, investigações futuras poderão explorar diferentes instrumentos de mitigação do risco de fraude, como por exemplo, uma cooperação entre a Auditoria Interna e a Auditoria Financeira.

Bibliografia

- ACFE. (2011). *Tone at the top: How management can prevent fraud in workplace*. Retrieved from https://www.acfe.com/uploadedFiles/ACFE_Website/Content/documents/ton-at-the-top-research.pdf
- ACFE. (2012). *REPORT TO THE NATIONS ON OCCUPATIONAL FRAUD AND ABUSE. 2012 GLOBAL FRAUD STUDY*.
- ACFE (2015). What Is Fraud? - <https://www.acfe.com/fraud-101.aspx>
- ACFE. (2016). *Report to the Nations on occupational fraud and abuse - 2016 Global Fraud Study*. Retrieved from <https://www.acfe.com/rtn2016/perpetrators/red-flags.aspx>
- Afonso, N. (2005). *Investigação Naturalista em Educação: Guia Prático e crítico*. (Asa Editores, Ed.). Porto.
- AICPA. (2002). *Consideration of Fraud in a Financial Statement Audit SAS 99. Statement on Auditing Standards No. 99 (Vol. AU Section)*. https://doi.org/http://pcaobus.org/Standards/Auditing/Pages/AU316.aspx#au_316.14
- Albrecht, W. S., Albrecht, C. O., Albrecht, C. C., & Zimbelman, M. F. (2012). *Fraud Examination. South-Western Cengage Learning*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Anderson, D. (2017). COSO ERM: Getting risk management right. *Internal Auditor*, 74(5), 38–42.
- Ashbaugh-Skaife, H., Collins, D. W., Kinney, W. R., & Lafond, R. (2009). The effect of SOX internal control deficiencies on firm risk and cost of equity. *Journal of Accounting Research*, 47(1), 1–43. <https://doi.org/10.1111/j.1475-679X.2008.00315.x>
- Biegelman, M. T., & Bartow, J. T. (2006). *Executive roadmap to fraud prevention and internal control*. (eBook Academic Collection Trial, Ed.) (1ª Edição).
- Boise State University, 2018 - Internal controls and tone at the top- <https://internalaudit.boisestate.edu/internalcontroltone/>
- Corbetta, P. (2003). Social Research: Theory, Methods and Techniques. *European Urban and Regional Studies*, 10(3), 340. <https://doi.org/10.4135/9781849209922>
- COSO. (2013). Internal Control — Integrated Framework. *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*, (May), 10. <https://doi.org/978-1-93735-239-4>
- COSO. (2017). Enterprise Risk Management Integrating with Strategy and

- Performance. *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*. Retrieved from <https://www.coso.org/Documents/2017-COSO-ERM-Integrating-with-Strategy-and-Performance-Executive-Summary.pdf>
- Crepaldi, S. A. (2013). *Auditoria Contábil - Teoria e Prática*. (Atlas, Ed.) (9ª Edição). São Paulo.
- Cron, W. L. (1984). Industrial Salesperson Development: A Career Stages Perspective. *Journal of Marketing*, 48(4), 41–52. <https://doi.org/10.2307/1251509>
- Crouhy, M., Galai, D., & Mark, R. (2006). *The Essentials of Risk Management*. Michel Crouhy November. <https://doi.org/10.1036/0071429662>
- Deloitte. (2014). *Tone at the top: The first ingredient in a world-class ethics and compliance program*. Retrieved from <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/risk/us-aers-tone-at-the-top-sept-2014.pdf>
- Desmette, D., & Gaillard, M. (2008). When a “worker” becomes an “older worker”: The effects of age-related social identity on attitudes towards retirement and work. *Career Development International*, 13(2), 168–185. <https://doi.org/10.1108/13620430810860567>
- Dimitrijevic, D., Milovanovic, V., & Stancic, V. (2015). The role of a company’s internal control in system fraud prevention. *eFinanse*, 11(3), 34–44.
- DOJ, & SEC. (2012). *A Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices Act - Corporate Compliance Program*.
- Donelson, D. C., Ege, M. S., & McInnis, J. M. (2017). Internal control weaknesses and financial reporting fraud. *Auditing*, 36(3), 45–69. <https://doi.org/10.2308/ajpt-51608>
- Dorminey, J., Scott Fleming, A., Kranacher, M. J., & Riley, R. A. (2012). The evolution of fraud theory. *Issues in Accounting Education*, 27(2), 555–579. <https://doi.org/10.2308/iace-50131>
- Driscoll, D.-M., Hoffman, W. M., & Murphy, J. E. (1996). Business Ethics and Compliance: What Management Is Doing and Why. *Business & Society Review* (00453609), (99), 35. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=4050148&site=ehost-live>
- Elizabeth, R. (2008). *Estatística descritiva. 7ª Edição. Lisboa: Edições Sílabo*. Retrieved from https://scholar.google.com.br/scholar?q=Estatística+descritiva+R+Elizabeth++5ª+Edição-2ª+Reimpressão.+Lisboa:+Edições+Sílabo,+2002&btnG=&hl=pt-BR&as_sdt=0,5#0
- Eweje, G., & Brunton, M. (2010). Ethical perceptions of business students in a New Zealand university: Do gender, age and work experience matter? *Business Ethics*, 19(1), 95–111. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8608.2009.01581.x>

- Ferreira, P. L. (2005). Estatística descritiva e inferencial. *Faculdade de Economia - Universidade de Coimbra*. Retrieved from <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/9961/1/AP200501.pdf>
- Fortin, M.-F. (2000). *O processo de investigação: Da concepção à realização. Lusociência*. <https://doi.org/10.1017/S1049096506060264>
- Gámiz, M. L. (2011). *Applied nonparametric statistics in reliability. Springer series in reliability engineering*. <https://doi.org/10.1007/978-0-85729-118-9>
- Garner, B. (2004). *Black's Law Dictionary*. (Chief, Ed.) (8th ed.).
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social. Journal Of The American Medical Association* (Vol. 264). <https://doi.org/10.1590/S1517-97022003000100005>
- Hermiyetti. (2009). Pengaruh penerapan pengendalian internal terhadap pencegahan fraud pengadaan barang. *Stekpi Jakarta*, 13(4), 29–39.
- Huot, R. (2002). *Métodos quantitativos para as ciências humanas (tradução de Maria Luísa Figueiredo)*. (Instituto Piaget, Ed.). Lisboa.
- IFAC. International Standard on Auditing (ISA) 240 the Auditor's Responsibilities Relating To Fraud in an Audit of Financial Statements, ISA 240 § (2009). Retrieved from <http://www.ifac.org/sites/default/files/downloads/a012-2010-iaasb-handbook-isa-240.pdf>
- IFAC. (2009b). *International Standard on Auditing 315. Auditing* (Vol. 315).
- Instituto Português de Auditoria Interna. (2009). Enquadramento Internacional de Práticas Profissionais de Auditoria Interna. *The Institute of Internal Auditors*. <https://doi.org/10.1590/S0100-204X2009000200009>
- INTOSAI. (2015). Normas Internacionais das Entidades Fiscalizadoras Superiores Nível 3 - Princípios Fundamentais de Auditoria de Conformidade - ISSAI 400. Tribunal de Contas da União.
- Keenan, M. (2015). Research methods. *Salem Press Encyclopedia*. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ers&AN=100259293&site=eds-live>
- Kranacher, M., Riley Jr., R. A., & Wells, J. T. (2011). *Forensic Accounting and Fraud Examination*. (Wiley, Ed.) (1º Edition). New York.
- Kulikova, L. I., & Satdarova, D. R. (2016). Internal control and compliance-controls effective methods of management, detection and prevention of financial statement fraud. *Academy of Strategic Management Journal*, 15(SpecialIssue1), 98–109. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edselc&AN=edselc.2-52.0-85003671154&site=eds-live>
- Lehamn, A., O'Rourke, N., Hatcher, L., & Stepanski, E. J. (2013). *JMP For Basic*

- Univariate And Multivariate Statistics: Methods for Researchers and Social Scientists. A step-by-step guide. SAS Institute, Cary, NC.* Retrieved from <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:JMP+for+Basic+Univariate+and+Multivariate+Statistics#3>
- SOX law (2002) - <http://br.gestaotransparente.org/174-2/> (Data de acesso 03-02-2018)
- Manzi, V. A. (2008). *Compliance no Brasil - Consolidação e Perspectivas*. (Saint Paul, Ed.).
- Migliavacca, P. N. (2004). *Controles Internos nas organizações*. (Edicta, Ed.) (2ª Edição). São Paulo.
- Morais, C. (2000). *Complexidade e comunicação mediada por computador. Tese de Doutorado em Educação – Área do Conhecimento de Metodologia do Ensino da Matemática*. Braga.
- Morais, C. (2005). Descrição , análise e interpretação de informação quantitativa Escalas de medida , estatística descritiva e inferência estatística Índice. *Instituto Politécnico de Bragança*, 15, 31.
- Morais, G. & I. M. (2007). *Auditoria Interna - Função e Processo*. (Áreas, Ed.) (3ª Edição).
- Moses, J., & Knutsen, T. (2007). Philosophy of naturalist science. *Ways of Knowing: Competing Methodologies in Social and Political Research*.
- Moyes, G. D. (2007). The Differences In Perceived Level Of Fraud-Detecting Effectiveness Of SAS No. 99 Red Flags Between External And Internal Auditors. *Journal of Business & Economics Research*, 5(6), 9–26. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.19030/jber.v5i6.2551>.
- Murcia, F. D., Borda, J. A., & Schiehl, E. (2008). Relevance of Red Flags in Evaluating the Risk of Financial Statement. *Revista Universo Contábil*, 4(1), 25–45.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 677–718. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x>
- OCDE. (2010). *Good Practice Guidance on Internal Controls , Ethics , and Compliance. International Business*.
- Ojo, M. (2007). Eliminating the Audit Expectations Gap: Myth or Reality? *Munich Personal RePEc Archive*, (2), 2–3.
- Pickett, K. H. S. (2010). *The Internal Auditing Handbook*. (J. W. & S. Wiley, Ed.) (3ª Edição).
- Quivy, R., Campenhoudt, L. (2005). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Gradiva (Vol. 1).

- Santos, R. A. (2011). *Compliance como ferramenta de mitigação e prevenção da fraude organizacional*. São Paulo.
- SATAPOCAL. (2006). *Manual de apoio técnico à aplicação do POCAL*. (E. CEFA, Ed.).
- Severino, a J. (2007). *Metodologia do Trabalho Científico. Material da 1ª aula da Disciplina Metodologia da Pesquisa Jurídica ministrada nos Cursos de Especialização TeleVirtuais da Universidade Anhanguera UNIDERP REDE LFG* (Vol. 2011). Retrieved from www.escolareditora.com
- Sosthenes, N. (2007). Intelligent Fraud Fighting. *Internal Auditor*, 64(1), 45.
- Stanciu, V. (2012). Fraud a growing problem - Can we mitigate it? *Economic Sciences Series*, 59(1), 79–94.
- Tofeluk, E. (2015). Internal Control, Peculiaritie of Application of the Requirements of the Sarbanes-Oxley Act and COSO Model. *Review of Business and Economics Studies*, 3(3), 57–64.
- Tribunal de Contas. (1999). *Manual de Auditoria e de Procedimentos* (1º Volume).
- Tribunal de Contas. (2016). *Manual de auditoria - Principios Fundamentais*.
- Tschakert, N., Needles Jr., B., & Holtzblatt, M. (2016). The red flags of FRAUD: Internal auditors' knowledge of the business makes them ideal candidates to detect unethical behaviors. *Internal Auditor*, 73(5), 60–64. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=heh&AN=124056284&site=eds-live>
- Tuckman, B. W. (2000). *Manual de Investigação em Educação*. (F. C. Gulbenkian, Ed.). Lisboa.
- UNODC. (2013). *An anticorruption ethics and compliance program for business: A practical guide. Preventing Corporate Corruption: The Anti-Bribery Compliance Model*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-04480-4_12
- Uyar, A., Kuzey, C., Güngörmüş, A. H., & Alas, R. (2015). Influence of theory, seniority, and religiosity on the ethical awareness of accountants. *Social Responsibility Journal*, 11(3), 590–604. <https://doi.org/10.1108/SRJ-06-2014-0073>
- Vanasco, R. R. (1998). Fraud auditing. *Managerial Auditing Journal*, 13(1), 4–71. <https://doi.org/10.1108/02686909810198724>
- Vilelas, J. (2009). *Investigação : o processo de construção do conhecimento*. (E. Sílabo, Ed.). Lisboa.
- Voloshenko, A. V. (2014). Compliance practice as a preventive method against corruption. *Actual Problems of Economics*, 157(7), 405–413.
- Watson, M. W., & Dow, K. E. (2010). Auditing Operational Compliance: The Case of Employee Long Distance Piracy. *Issues in Accounting Education*, 25(3), 513–526.

<https://doi.org/10.2308/iace.2010.25.3.513>

- Whitaker, M. do C., & Ramos, J. M. R. (2001). *Fundamentos de ética empresarial e econômica*. (Atlas, Ed.). São Paulo.
- Wolf, F. M., Tackett, J. A., & Claypool, G. A. (1999). Audit disaster futures: Antidotes for the expectation gap? *Managerial Auditing Journal*, 14(9), 468–478.
<https://doi.org/10.1108/02686909910301556>
- Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. (2004). The Fraud Diamond : Considering the Four Elements of Fraud. *CPA Journal*, 74(12), 38–42. <https://doi.org/DOI:>
- Yin, R. K. (2006). Mixed methods research: Are the methods genuinely integrated or merely parallel? *Research in the Schools*, 13(1), 41–48. <https://doi.org/Article>
- YR, R. D., & Ariandi, I. (2017). The effect of internal control and anti-fraud awareness on fraud prevention (A survey on inter-governmental organizations). *Journal of Economics, Business & Accountancy Ventura*, 20(1), 113.
<https://doi.org/10.14414/jebav.v20i1.751>

Apêndices

O papel do controlo interno e do compliance na prevenção da fraude

O presente questionário destina-se a fins académicos de um projeto de dissertação do mestrado de auditoria pelo instituto Superior de Contabilidade e Administração (ISCAP).

O seu principal objetivo é saber qual é a vossa opinião em relação ao contributo do controlo interno e do compliance na prevenção de fraude nas organizações.

O questionário é composto por 18 questões com duração de aproximadamente 10 minutos.

Todas as respostas serão tratadas de forma confidencial.

Obrigado pela colaboração.

*Obrigatório

1. Indique o seu género: *

Marcar apenas uma oval.

☐ Masculino

☐ Feminino

2. Indique a sua idade: *

Marcar apenas uma oval.

☐ Menos de 20 anos

☐ 20 - 39 anos

☐ 40 - 60 anos

☐ Mais de 60 anos

3. Indique o seu nível de escolaridade: *

Marcar apenas uma oval.

☐ 12º Ano

☐ Licenciatura

☐ Mestrado

☐ Douturamento

☐ Outra: _____

4. Qual é o seu cargo/função a desempenhar atualmente: *

Marcar apenas uma oval.

☐ Contabilista Certificado

☐ Técnico de Contabilidade

☐ Auditor Interno

☐ Revisor Oficial de Contas

☐ Outra: _____

5. Experiência no cargo selecionado anteriormente:

Marcar apenas uma oval.

- ☐ De 1 a 5 anos
☐ De 6 a 10 anos
☐ De 11 a 20 anos
☐ Mais de 20 anos

A FRAUDE NUMA ABORDAGEM PREVENTIVA

Responda numa escala de 1 a 7 qual é o seu grau de concordância com cada uma das afirmações em que:

- 1 (Discordo completamente);
2 (Discordo em grande parte);
3 (Discordo em parte);
4 (Não concordo nem discordo);
5 (Concordo em parte);
6 (Concordo em grande parte);
7 (Concordo completamente).

6. A presença de um sistema de controlo interno diminui a ocorrência de fraudes nas organizações. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo Completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Completamente

7. A ausência de um sistema de controlo interno traduz-se num aumento da racionalização dos indivíduos para praticarem a fraude. *

Racionalização é um dos fatores do triângulo da fraude (Donald Cressey) e caracteriza-se como uma justificação do fraudador, como por exemplo, pensar que ação cometida será benéfica para a empresa.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo Completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Completamente

8. A prevenção e a deteção de fraude organizacional só é possível com a existência de um sistema de controlo interno. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo Completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Completamente

9. O sistema de controlo interno deve contribuir para a prevenção e deteção de fraude, mas focar-se principalmente na sua prevenção. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo Completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Completamente

10. Os programas de compliance têm um papel significativo na prevenção da fraude nas organizações. *

Compliance é o conjunto de disciplinas para fazer cumprir as normas legais e regulamentares, as políticas e as diretrizes estabelecidas para o negócio e para as atividades da instituição, assim como mitigar qualquer desvio ou inconformidade.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo Completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Completamente

11. A ausência de um sistema de controlo interno traduz-se num aumento da oportunidade da ocorrência de fraudes. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo Completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Completamente

12. Os programas de compliance devem cultivar uma cultura ética nas organizações. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo Completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Completamente

13. O sistema de controlo interno deve contribuir para a prevenção e deteção de fraude, mas focar-se principalmente na sua deteção. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo Completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Completamente

14. O compliance deve ser um fator integrante num sistema de controlo interno. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo Completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Completamente

15. A influência na adoção de comportamentos éticos deve advir de níveis hierárquicos superiores. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo Completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Completamente

16. Deve haver uma interdependência entre o compliance e o sistema de controlo interno. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo Completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Completamente

17. A reação de uma organização a um cenário de fraude tem influência na disciplina dos seus funcionários a possíveis fraudes futuras. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo Completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Completamente

18. Caso a sua opinião não tenha ficado clara, faça um pequeno juízo em relação ao papel do controlo interno e do compliance no combate à fraude?

Com tecnologia



Comentários de inquiridos

- Considero que os sistemas de controlo interno têm de ser complementados com auditorias externas sobre a Informação não financeira (NFA) de forma a serem eficazes. Por outro lado, é fundamental que os membros das diversas comissões de controlo sejam independentes do órgão executivo, devendo ser, nomeadamente, designados pela AG. Em todo o caso, é necessário salvaguardar que mais do que aparência de transparência exista, transparência real.
- O controlo interno deverá ser implementado tendo em conta procedimentos e técnicas consolidadas e não estar condicionado ao perfil dos gestores em exercício de funções executivas na organização à data da conceção e implementação dos procedimentos de controle.
- Sendo a função de compliance e as suas tarefas de controlo, um importante elemento de um robusto SCI, devem estas tarefas não procurar primariamente a fraude, mas sim em caso de existência da fraude, conseguir detetá-la. Parece-me sempre preferível robustecer tanto quanto possível, o SCI através de diretrizes que guiem a ação das diferentes funções de controlo, alocando os recursos necessários, não esquecendo que os mesmos são escassos e que o SCI deve ser adequado a realidade da organização, de forma a mitigar tanto quanto possível o risco de ocorrência de fraude.
- O controlo interno e o compliance é muito importante, mas a base de tudo são as pessoas, a honestidade.
- Estabelecimento de padrões de comportamento bem como a avaliação do risco e redução de apetecia ao mesmo, garantindo cada vez mais aprimoramento e aderência as normas e retidão dentro da organização.

- Tudo de depende da garantia de efetividade do controlo interno e da sua implementação como algo concreto, efetivo, muito além de uma simples ideia bonita para "Inglês" ou de demonstração de compliance perante auditorias.
- A existência de um forte ambiente de controlo interno atua, em primeiro lugar, como fator desencorajante da fraude e, em segundo lugar, como meio para impedir a tentativa de fraude. Por outro lado, numa cultura organizacional em que os princípios éticos gerais têm forte presença, o próprio comportamento individual de cada membro da organização é modelado neste âmbito.
- Em sociedade, temos de cumprir e fazer cumprir a lei. Os desvios dependem de cada um, mas temos de habituar-nos a confiar e passar a mensagem. O ótimo foi sempre inimigo do bom...